

Domaine « Insertion », pratique choisie :

La prise en charge des jeunes dans les dispositifs 2ème chance. Remédiation aux situations d'illettrisme

Kit du praticien

Version du 19 juillet 2010



Agence Nationale de Lutte Contre l'Illettrisme

Groupement d'Intérêt Public - www.anlci.gouv.fr

FORUM PERMANENT DES PRATIQUES – 3ème PHASE 2008-2010





Chercher, trouver et partager les pratiques réussies de prévention et de lutte contre l'illettrisme...

...c'est possible !

Faire connaître et partager les pratiques de prévention et de lutte contre l'illettrisme qui réussissent, développer des modes d'actions efficaces, mutualiser les expériences, c'est ce que propose le Forum Permanent des Pratiques de l'ANLCI.

L'illettrisme touche aujourd'hui 9% des adultes, soit plus de trois millions de personnes qui, bien qu'ayant été scolarisées en langue française, rencontrent des difficultés face à l'écrit.

Pour éviter que l'illettrisme ne prenne racine dès l'enfance et proposer à celles et à ceux qui y sont confrontés des solutions adaptées, l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme a mis en place dès 2004, avec le soutien du Fonds Social Européen, le Forum Permanent des Pratiques qui connaît aujourd'hui sa troisième phase de travail.

Ce Forum Permanent des Pratiques a pour objectif de **mettre en commun les pratiques de prévention et de lutte contre l'illettrisme qui réussissent**, partout sur le territoire, en métropole et outremer.

Pour identifier, analyser ces bonnes pratiques, c'est avec les décideurs et les acteurs de terrain (de l'éducation, de la formation, de l'entreprise, de l'insertion, de l'emploi, monde associatif, institutionnel, …) que l'ANLCI a choisi de s'associer pour les valoriser, mieux les faire partager et connaître. C'est la première fois qu'une démarche d'une telle ampleur est mise en œuvre dans notre pays dans le domaine de la prévention et de la lutte contre l'illettrisme.

Pour cette 3ème phase de travail (2008-2010), et pour poursuivre cette opération qui permet de prendre comme source des recommandations pour agir **ce qui fonctionne sur le terrain**, auprès des personnes, **trois domaines prioritaires ont été retenus : Insertion des jeunes, Prévention, Evolution professionnelle.**

Au cœur de cette 3ème phase, pour donner à voir ces solutions identifiées, destinées à être transférables : le Kit du Praticien

Des ateliers de travail regroupant des praticiens, des journées portes ouvertes dans les structures impliquées et des rencontres départementales ont été organisés dans chaque région tout au long de l'année 2009. A l'issue des phases de travail au plus prés des territoires, un kit du praticien, conçu comme un mode d'emploi pour agir, est proposé par l'expert régional pour le Forum, mandaté par l'ANLCI.

Ce sont ainsi 28 kits « du praticien » mis à disposition des acteurs qui seront présentés lors des rencontres régionales entre octobre et décembre 2009. Tous ces outils, au fil des publications, seront accessibles, à disposition de tous sur le site de partage des pratiques du Forum : www.fpp.anlci.fr

La rencontre nationale des 5, 6 et 7 mai 2010 à Lyon permettra de mettre en commun tous les travaux capitalisés et valorisera les pratiques présentées.

Cette démarche du Forum 3, qui allie plan de développement et de progrès à la volonté de partage des pratiques réussies, introduit aujourd'hui pour aller plus loin encore dans la reconnaissance des pratiques exemplaires la création d'une signature, d'un visa Forum Permanent des Pratiques, facilement identifiable.



Brève présentation



Le présent document s'inscrit dans le cadre de l'atelier inter régional du Forum Permanent des Pratiques 3 de l'ANLCI, qui a réuni des acteurs des régions Guadeloupe, Ile-de-France, Languedoc-Roussillon, Martinique, Picardie et Provence Alpes Côte d'Azur, sur la pratique de « *Prise en charge et accompagnement des jeunes dans les dispositifs intégrés»* [1] *ou* dispositifs deuxième chance que sont les Ecoles de la deuxième chance (E2C), les Etablissements public d'insertion de la Défense (EPIDE), le Service militaire adapté (SMA)

Ce FPP3 inter régional a suivi la démarche et le processus de travail collaboratif de mutualisation et formalisation des pratiques proposés par l'ANLCI afin d'aboutir à un « Kit du praticien » devant servir aux prescripteurs mais aussi aux structures d'accompagnement des jeunes, aux organismes de formation professionnelle ou aux entreprises qui sont dans une dynamique de parcours de formation et d'insertion socio professionnelle afin qu'ils connaissent mieux ces dispositifs et s'engagent avec eux dans un partenariat constructif.

Ce parcours vers la qualification, l'insertion professionnelle passe par le réapprentissage des savoirs et des compétences de base et le développement des compétences clés dans diverses situations de sa vie sociale et professionnelle que mettent en œuvre ces dispositifs de prise en charge globale du jeune pour le mener vers l'emploi durable.

[1] L'ANLCI appelle « dispositifs intégrés » ceux qui prennent en charge des personnes de façon globale pendant toute la journée, sur un certain temps, et les accompagnent sur différents plans (entre autres par une remise à niveau scolaire ou une remédiation à une situation d'illettrisme, si besoin est) dans le but des les (ré) insérer socialement et professionnellement.

Principales dates du Forum en région Picardie

Atelier régional : de mars 2009 à novembre 2009.

Les rencontres se sont déroulées

- à Paris, les 8 et 9 avril 2009
- à L'EPIDE de Cambrai, le 8 juillet 2009
- à L'EPIDE de Saint-Quentin, le 7 juillet 2009
- au SMA de Guadeloupe, à Pointe à Pitre, les 28 et 29 septembre 2009
- au SMA de Martinique, à Fort de France, le 30 septembre et les 1er et 2 octobre
- à l'E2C de Nîmes, le 22 octobre 2009
- à l'E2C de Marseille, le 23 octobre 2009
- à Paris, les 26 et 27 octobre 2009

- Rencontre régionale : **en Martinique,** au SMA de Fort de France, le jeudi 1er octobre 2010.

Les acteurs du Forum en région Picardie

- **Experte de l'atelier régional :** Anne VICHER, ECRIMED, anne.vicher@ecrimed.com
- **Référent national ANLCI :** Emmanuelle UNAL, Chargée de mission nationale emmanuelle.unal@anlci.fr

L'atelier régional, était composé de :

• Pour les SMA (services militaire adapté)

- Steve GRAND, professeur au RSMA de Guadeloupe.
- Marc BAJAL, Marie-Michèle DAVILLE, Jocelyn SALOMON, professeurs au RSMA de Martinique.

• Pour les E2C (Ecole de la deuxième chance)

- Monique TERAL, coordonatrice pédagogique et formatrice à l'Ecole de la 2ème chance de Marseille.
- Sophie BERTOUX coordonatrice pédagogique et formatrice à l'Ecole de la 2ème chance de la Seine Saint-Denis (93)
- Bernard REY, Ecole de la 2ème chance de Nîmes.

• Pour les EPIDE (Etablissement public d'insertion de la Défense)

- Catherine BAQUE, formatrice à l' EPIDE de St Quentin
- Hervé FORGEZ, formateur à L'EPIDE de Cambrai :

D'autres acteurs ont enrichi le travail de description, d'analyse et de formalisation en venant témoigner de leurs pratiques d'accompagnement des jeunes en situation d'illettrisme ou des politiques régionales mises en place, et notamment :

Guylaine COSTANTINO, Chargée de mission régionale illettrisme, chargée de mission placée auprès du préfet de région.

L'ensemble des équipes que le groupe a pu rencontrer dans le cadre des visites de terrain et au cours de ces journées d'échanges.

Remerciements

• Pour les SMA (services militaire adapté)

- Lieutenant-colonel Eric MERCIER, Chef du département formation et insertion, Délégation générale à l'outre-mer, commandement du service militaire adapté.
- Chef de Bataillon Michel LESAFFRE, directeur de la formation et de l'Insertion, Martinique
- Lieutenant-colonel Thierry LIONNET, directeur de la formation et de l'Insertion, Guadeloupe
- Sergent-chef Nicolas BOUMARD, en charge de la coordination des domaines généraux à la Martinique

• Pour les E2C (Ecole de la deuxième chance)

- Lionel URDY, Directeur et l'ensemble de l'équipe pédagogique de l'E2C de Marseille

• Pour les EPIDE (Etablissement public d'insertion de la Défense)

- Muriel GUIBOURGE, coordonatrice pédagogique, Direction de la formation de L'EPIDE national.
- Les équipes des EPIDE de Saint-Quentin et Cambrai.
- Sébastien SARTORI, coordinateur pédagogique à L'EPIDE de St Quentin.

SOMMAIRE

INTRODUCTION

Prendre le jeune dans sa globalité est un des éléments clés de la remobilisation des jeunes dans un parcours de formation.

Aujourd'hui de nombreuses solutions sont proposées aux jeunes en situation de décrochage scolaire. Le décrochage scolaire engage tout particulièrement l'Education nationale quand un jeune quitte le système éducatif à 16 ans sans avoir obtenu de diplôme. Pour lutter contre la rupture scolaire prématurée et prévenir les sorties sans qualification, la mission générale d'insertion (MGI) a été mise en place. Son action se situe en amont et en aval de la rupture de formation.

En amont, elle prévient les ruptures de formation en anticipant sur les causes de sortie sans qualification des élèves de 16 ans et plus. En aval, elle repère les jeunes qui sont sortis depuis moins d'un an avant l'obtention d'un premier niveau de formation, les accueille, les remobilise dans une dynamique de formation et prépare les bases d'une qualification.

Néanmoins, un certain nombre de jeunes passent entre les mailles du filet et se retrouvent plus d'un an après leur sortie du système scolaire accueillis dans une mission locale sans qualification et en difficultés avec les savoirs de base.

Ces jeunes se retrouvent à ce moment là en rupture de parcours ne pouvant plus bénéficier de la MGI ou ne disposant pas suffisamment de bases pour pouvoir accéder aux dispositifs des Conseils régionaux de remobilisation autour d'un projet professionnel.

Les missions locales ont peu de réponses pour ses jeunes. Certaines missions locales comme à Pau ou à Cadillac ont mis en place des actions en leur sein pour remobiliser le jeune dans un parcours en travaillant à la fois les savoirs être et les savoir-faire.

C'est aussi pour répondre à ses besoins que se sont développés des dispositifs de type EPIDE, Ecole de la deuxième chance et RSMA, avec des statuts différents, mais qui se positionnent aujourd'hui en « chaînon manquant » d'un dispositif général vers l'emploi entre la sortie de la formation initiale sans diplôme et l'accès à la formation qualifiante ou à l'emploi direct. Ces structures considérant qu'entre la sortie de la scolarité et l'entrée dans le système de la formation continue, certains jeunes, non seulement n'acquièrent aucun pré requis professionnel, mais de plus perdent rapidement tout acquis scolaire.

Au sein de ces structures sont accueillis beaucoup de jeunes en situation d'illettrisme (dans le dernier rapport d'activité du RSMA de Martinique, le taux d'illettrisme atteint pratiquement les 50% des stagiaires). Ces difficultés grèvent largement la possibilité de pouvoir obtenir un CAP ou un CFG. Il y a donc des besoins importants en termes de soutien personnalisé pour tous ces jeunes.

Aujourd'hui, ces structures ont développé des modules de remise à niveau sur les savoirs de base mais il semblerait que le niveau exigé à la sortie soit trop élevé et que ces structures favorisent de plus en plus les jeunes qui ont plus des profils 3 et 4 (test JAPD). Le FPP3 donne une occasion de confronter les pratiques de ces structures et d'analyser avec elles, les moyens qu'elles ont mis en œuvre pour remédier aux situations d'illettrisme de ses jeunes.

1. LES POINTS COMMUNS DES « DISPOSITIFS INTEGRES »

Les trois dispositifs concernés : les Ecoles de la deuxième chance (E2C), les Etablissements public d'insertion de la Défense (EPIDE), le Service militaire adapté[2] (SMA), sont tous destinés à :

- des jeunes,
- décrocheurs scolaires ou en difficulté d'apprentissage scolaire ou ayant des difficultés d'insertion socio professionnelle, notamment parce qu'ils sont,
- sans diplôme,
- sans qualification,
- sans (grande) expérience professionnelle,
- ou parce qu'ils sont éloignés de l'emploi par leur trop faible niveau de diplôme, de certification ou de qualification,
- et/ou en situation d'exclusion.

Pour intégrer ces dispositifs intégrés, les **jeunes** doivent être **volontaires**.

A ces jeunes volontaires, les dispositifs leur proposent une **prise en charge globale,** et leur offrent « **une deuxième chance de réussite** ».

Pour pouvoir répondre au maximum de besoins exprimés ou repérés, ces dispositifs offrent aux jeunes qui les intègrent :

- une formation générale,
- une formation comportementale (aussi appelée sociale et/ou civique),
- une formation (pré) professionnelle ou parfois professionnelle.

Ces formations sont en général individualisées ou assurées en petits groupes.

A ces formations s'ajoutent :

- un (des) stages en entreprise ou une mise en pratique sur des terrains d'application (SMA),
- un suivi global, individualisé, personnalisé,
- un encadrement (civil ou militaire),
- des loisirs (sports, ateliers culturels, sorties…),
- une rémunération (+/- 300 euros),
- un hébergement (pour tous à L'EPIDE et au SMA ; en cas d'urgence, à l'E2C).

2 Uniquement dans les DOM et les TOM

2. LES PARTICULARITES DE CHACUN DES « DISPOSITIFS INTEGRES »

2.1 Les E2C (Ecoles de la deuxième chance) … en résumé

En mars 2010, les E2C étaient présentes en France sur 57 sites, dans 14 régions et 32 départements. La capacité d'accueil avoisine actuellement les 7 000 places et devrait, compte tenu des projets en cours, atteindre près de 9 000 places en fin d'année 2010. (Plus d'une trentaine de projets nouveaux sont actuellement en cours d'évaluation pour l'obtention du label.) [3]

Carte et coordonnées des E2C existantes :

http ://www.fondatione2c.org/srt/e2c/SchoolList?location.id:=1335

Historique

Les Écoles de la 2e Chance sont l'une des **initiatives européennes** inscrites parmi les cinq objectifs transversaux identifiés par le Livre Blanc « Lutter contre l'exclusion »**.** Toutes les initiatives proposées dans ce Livre Blanc partent du constat selon lequel les mutations des sociétés européennes, qu'elles soient technologiques, économiques ou sociales, appellent de nouvelles compétences qui s'expriment par des capacités individuelles d'adaptation de plus en plus importantes. Face à ce constat, la Commission Européenne **préconise « d''investir dans l'intelligence pour que chaque individu construise sa propre qualification »**. En mars 2000, lors du Conseil Européen de Lisbonne, les Chefs d'États et de Gouvernements ont invité les quinze États membres de l'Union *à « réduire de moitié, d'ici 2010, le nombre de personnes de 18 à 24 ans n'ayant accompli que le premier cycle de l'enseignement secondaire et ne poursuivant pas leurs études ou leur formation ».*

C'est dans cet esprit qu'a été présentée l'initiative de créer des *Ecoles de la deuxième chance* par Madame Edith CRESSON**,** Commissaire européen chargée de la recherche, de l'éducation et de la formation, lors du sommet des Chefs d'État de Madrid de décembre 1995, puis adopté par les Ministres de l'Éducation des États Membres de l'Union Européenne, dans le Livre Blanc « Enseigner et apprendre : vers une société cognitive.

Les Écoles de la 2e Chance sont donc l'un des outils proposés par la Commission pour investir dans l'intelligence et réduire le nombre de jeunes n'ayant pu accéder à des études ou à une formation. « *La caractéristique forte de ce dispositif est de se concentrer sur des franges de la population particulièrement fragilisées : de jeunes adultes sortis sans diplôme des systèmes d'enseignement traditionnels et qui doivent aujourd'hui faire face à des difficultés sociales et humaines marquées.* »

Le Livre Blanc énonce **notamment trois grands principes** sur lesquels les E2C fondent leur fonctionnement :

1 – faire plus pour tenir compte de leur situation sociale et de leur sentiment d'exclusion,

2 – associer dès le départ les entreprises à l'effort de formation, en particulier de formation professionnelle,

3 – utiliser des pédagogies actives facilitant la mise en action plutôt que l'apprentissage passif.

---

[3] Une association "*Réseau E2C France*" s'est créée le 23 juin 2004, autour d'une "*Charte des principes fondamentaux*" à laquelle peuvent adhérer les E2C, après avoir fait la demande d'un contrôle qualité. Le label "École de la 2ème Chance" est accordé aux établissements et organismes de formation après un audit réalisé par l'AFNOR et sous condition d'obtenir l'avis motivé d'une commission nationale. Source : http://www.fondatione2c.org/srt/e2c/home et http://www.fondatione2c.org/upload/module/attribute/0322_Synthese_des_evolutions_2009_2010_du_Reseau.pdf

Ce dispositif s'inscrit dans la continuité des principes contenus dans le *Livre Blanc* de la Commission Européenne « Enseigner et apprendre – Vers la société Cognitive » : « *Les dispositifs pédagogiques, souples et innovants, sont flexibles, individualisés et laissent une part importante à l'outil informatique. L'alternance est au cœur du dispositif qui a pour objectif de privilégier la maîtrise des savoirs de base (lire, écrire, compter, notions d'une langue étrangère, pratique de l'informatique) tout en faisant découvrir au jeune le monde de l'entreprise dont la connaissance va l'aider à trouver sa voie. La méthode consiste en une approche individualisée qui outre les savoirs dispensés, s'adresse à la personne tout entière. »*

Les E2C émanent d'une initiative européenne en faveur de l'emploi de tous dans une société de la connaissance.

Le but des E2C :

- rapprocher l'école et l'entreprise,

- lutter contre l'exclusion,

- maîtriser des langues communautaires,

- promouvoir l'investissement en ressources humaines : « *considérer les efforts visant à améliorer les résultats scolaires des populations "à risque" comme un investissement public dont le rendement est positif, les coûts étant inférieurs aux bénéfices* ».

Profil des jeunes accueillis (18-25 ans)

En principe, les jeunes doivent avoir entre **18 et 25 ans,** et doivent avoir quitté le système scolaire depuis plus d'un an. En principe, ils doivent être **sans diplôme** (sauf diplôme étranger non reconnu en France), **sans qualification** ni expérience professionnelle ou exclus du marché du travail. [4]

Ce sont des « […] jeunes « décrocheurs » quittant tout dispositif de l'Éducation nationale sans s'engager sur la voie de la professionnalisation et/ou de l'intégration ». « *Les Écoles de la 2e Chance accueillent les jeunes tels qu'ils sont, sans autre critère que leur* ***motivation*** *et s'appuient sur leurs qualités et compétences pour les révéler et dégager, en développant une pédagogie basée sur l'individualisation et la dynamique collective.* » (http://www.fondatione2c.org)

Sur les jeunes qui s'étaient volontairement engagés en 2008 :

93 % n'avaient pas validé un niveau V (niveau CAP) de qualification,

59 % n'avaient jamais eu d'expérience professionnelle en entreprise,

12 % des jeunes n'étaient pas de nationalité française,

3 % d'entre eux étaient primo-arrivants.

Les jeunes sont orientés par les Missions locales (exclusivement dans certaines E2C, à Marseille par exemple, dans 85% des cas en général) ou par Pôle Emploi, ou alors par des associations, des organismes de formation professionnelle ou le bouche à oreille. Dans ces derniers cas, l'E2C exige du jeune qu'il aille s'inscrire à la Mission locale, qui lui fait alors, en général, une prescription pour l'E2C.

---

4 En principe les jeunes ne doivent pas avoir validé un CAP pour pouvoir être intégrés dans les E2C, mais certaines E2C acceptent des CAP « obsolètes » ou « non porteurs sur le marché du travail »
De même, les jeunes doivent en principe avoir entre 18 et 25 ans mais certaines ML (à Marseille notamment) envoient à l'E2C des jeunes de 16 ans, et celle-ci se trouve dans l'obligation d'accepter ces jeunes « […] *beaucoup plus difficiles à mobiliser vers l'insertion professionnelle ou l'emploi*». Sur dérogation, certaines E2C acceptent également des « jeunes » jusqu'à 35 ans « si ces personnes ont de grandes difficultés à s'insérer professionnellement » (Propos recueillis auprès des participants du module 10 du FPP3 à Lyon en Mai 2010).

Les jeunes ne sont pas admis si :

- le bilan santé n'est pas réalisé ou n'est pas complet,

- le dossier administratif est incomplet (pas de carte d'identité ou de carte de séjour par exemple).

- le niveau linguistique en français à l'oral est trop faible (FLE débutant en dessous du niveau A1 du CECR (Cadre européen commun de référence pour les langues) à l'oral. (Voir Grille des niveaux du CECR en annexe).

- les problèmes de comportement ou les problèmes sociaux (logement entre autres) sont trop importants pour permettre de suivre le parcours dans de bonnes conditions. « *A Marseille, par exemple, ces jeunes sont alors envoyés vers L'EPIDE, qui répond mieux à ces problématiques et aux besoins du jeune* » (E2C Marseille)

Rémunération

Les jeunes perçoivent une allocation de la formation professionnelle **(**ASP – ex CNASEA), d'un montant correspondant à leur âge et à leur situation familiale.

(Voir la grille sur le site de l'ASP : http ://www.asp-public.fr/?q=beneficiaire/lasp-assure-la-gestion-et-la-r%C3%A9mun%C3%A9ration-des-stagiaires-b%C3%A9n%C3%A9ficiant-du-r%C3%A9gime-public)

Les mots clés dans les textes fondateurs des E2C

- **Alternance entreprise/école**

L'alternance est au cœur du dispositif des E2C, qui a pour objectif de privilégier l'acquisition de compétences professionnelles et sociales.

Le rôle et l'implication des **entreprises** dans le projet des Écoles de la 2ème Chance et dans le parcours des jeunes sont déterminants dans le parcours en vue d'une insertion durable.

Le concept d'**École** permet de définir un cadre structurant pour les jeunes.

Le respect des règles de l'école et de l'entreprise : leurs contraintes et obligations, le respect des autres et de soi, l'apprentissage de la vie collective, l'acceptation de l'autorité.

- **Individualisation de l'enseignement**

« Le principe d'individualisation vise à développer « l'apprendre à apprendre », avec l'ambition d'accéder à un savoir, des compétences et une qualification dont les jeunes sont exclus après avoir vécu échecs et ruptures et à garantir un accompagnement permanent (y compris dans le cadre d'un suivi en emploi. »

- **Connaissances et compétences travaillées**

Les E2C émanent d'une initiative européenne en faveur de l'emploi de tous dans une société de la connaissance.

Il est donc normal que leurs objectifs de formation s'inscrivent dans les politiques d'éducation et de formation de l'UE qui mettent l'accent sur la croissance et l'emploi depuis l'adoption de la stratégie de Lisbonne en 2000, reconnaissant que « *la connaissance, ainsi que l'innovation qui en résulte, constituent les atouts les plus précieux de l'Union européenne, particulièrement dans le contexte de l'intensification de la concurrence mondiale. »*

Les E2C mettent donc au centre de l'enseignement/apprentissage le développement des ***8 compétences clés*** (accords de Lisbonne) considérées comme nécessaires pour tous dans la société de la connaissance :

- communication dans la langue maternelle,
- communication dans une langue étrangère, culture,
- mathématique et compétences de base en sciences et en technologies,
- culture numérique,
- apprendre à apprendre,
- compétences interpersonnelles, interculturelles et sociales,
- esprit d'entreprise,
- expression culturelle.

Ces ***compétences clés*** ont trait à trois exigences de la vie :

- **Epanouissement personnel et développement tout au long de la vie (capital culturel)**

  → Les compétences clés doivent permettre de poursuivre dans la vie des objectifs individuels, motivés par les intérêts et les aspirations personnels, et par le désir de continuer à apprendre durant toute la vie.

- **Citoyenneté active et intégration (capital social)**

  → Les compétences clés doivent permettre à tous de devenir des citoyens actifs participant à la société.

- **Capacité d'insertion professionnelle (capital humain)**

  → Les compétences clés doivent permettre à chacun d'obtenir un travail décent sur le marché du travail.

Voir en annexe un document complet sur « Compétences Clés ».

Voir aussi « Compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie » sur le site européen :
http://europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/lifelong_learning/c11090_fr.htm

Enseignants - Encadrants

Les enseignants sont issus soit de l'Education nationale, soit d'autres parcours professionnels.

Diplômes – Certifications

Pas de diplôme mais un ***Portefeuille de compétences*** gardant trace des :

- compétences de base : s'exprimer en français, lire, écrire, compter, raisonner, utiliser l'outil informatique + apprendre à apprendre,

- compétences sociales,

- compétences professionnelles (Stage).

Sortie positive : **emploi ou formation qualifiante**

La sortie de l'École peut indifféremment intervenir entre 6 mois pour certains et 24 mois pour d'autres.

Formation qualifiante : l'AFPA et les CFA sont concernés en tout premier lieu dans cette démarche partenariale, puis arrivent ensuite les GRETA et d'autres organismes de formation.

Retour à l'école (préparation en candidat libre : annales CAP, BEP, bac pro)

2.2L'EPIDE (Etablissement Public d'Insertion de la Défense)… en résumé

Il existe une vingtaine de sites en France.

Carte et coordonnées des centres EPIDE existants :
http://www.EPIDE.fr/centres_EPIDE_7/centres_EPIDE_existants_9/

Historique

L'Etablissement public d'insertion de la défense (EPIDE) a été créé par l'ordonnance n° 2005-883 du 2 août 2005 relative à la mise en place au sein des institutions de la Défense d'un dispositif d'accompagnement à l'insertion sociale et professionnelle des jeunes.

L'EPIDE est placé sous la triple tutelle des ministères chargés de la Défense, de l'Emploi et de la Ville. Il a pour objet de mettre en œuvre le dispositif « Défense 2ème chance ». À cet effet, il est agréé au titre du service civil volontaire dans le cadre de la dynamique Espoir banlieues. L'EPIDE dispose de 21 centres d'insertion qui doivent accueillir près de 2 200 volontaires à l'insertion pour l'année 2009.

Ce programme est proposé à des jeunes qui ne peuvent ni s'inscrire dans une filière de formation classique, ni trouver un emploi. Ils ont ainsi la possibilité de suivre un programme pédagogique visant à favoriser leur insertion sociale et professionnelle et à retrouver des perspectives d'avenir.

La spécificité de ce programme consiste à s'appuyer sur l'internat, la formation civique et comportementale, la remise à niveau des savoirs fondamentaux, la détermination d'un projet d'orientation professionnelle et un projet de formation en liaison avec des partenaires, entreprises ou collectivités. Les séjours durent en moyenne dix mois.

Extrait de : http://www.ville.gouv.fr/?-EPIDE

But de l''EPIDE

Lutter contre l'exclusion et le chômage des jeunes, en assurant leur insertion sociale et professionnelle grâce à un parcours adapté à leur situation et à des partenariats noués avec les entreprises.

50% des jeunes fréquentant les centres EPIDE sont issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville. « L'EPIDE se veut être le tremplin de leur réussite, pour ne pas en faire les premières victimes de la crise. »

Profil des jeunes accueillis (18-22 ans)

Ce dispositif d'insertion sociale et professionnelle s'adresse aux jeunes de 18 à 22 ans révolus, en situation de **retard ou d'échec scolaire**, **sans qualification professionnelle ni emploi**, le plus souvent **en risque de marginalisation sociale** et qui sont en règle avec leur journée d'appel de préparation à la défense (JAPD) et **aptes médicalement au sport**.

Les jeunes sont volontaires. Ils signent un contrat d'une durée initiale de 8 mois (2 mois "d'essai" + 6 mois), sans que la durée totale du contrat n'excède 24 mois.

Ce contrat de "Volontariat pour l'Insertion" n'est pas assimilable à un contrat de travail.

Les jeunes sont orientés par les Missions locales ou par le Ministère de la Défense à l'issue des JAPD, si le test de lecture pose problème. Ils peuvent aussi être acceptés sur candidature individuelle spontanée. Parfois ce sont les parents qui viennent présenter le jeune à l'EPIDE. Dans ces derniers cas, l'E2C demande généralement au jeune qu'il aille s'inscrire à la Mission locale.

Le jeune n'est pas admis

- s'il a des problèmes de justice non réglés ou une peine en cours « l'EPIDE n'est pas un palliatif des TIG »[5],

- s'il est inapte au sport,

- s'il a des problèmes d'addiction importants (drogue)

- s'il a 10 ans d'IME (institut médical éducatif) ou un dossier psychologique trop lourd.

Attention : tout jeune est accepté même si, voire surtout, s'il a des problèmes comportementaux à résoudre.

Rémunération

Les jeunes perçoivent une allocation de 300 € par mois dont une partie (150 €) est capitalisée et versée en fin de parcours.

Ils sont internes: logés et nourris du dimanche soir au vendredi après-midi.
Ils disposent d'une couverture sociale et médicale.

Ils portent une tenue, uniforme, visant à éliminer tout risque de discrimination sociale et doivent respecter le règlement intérieur des établissements.

Les mots clés dans les textes fondateurs de l'EPIDE :

Socialisation, orientation, formation et insertion professionnelle

Connaissances et compétences travaillées :

Les centres EPIDE proposent aux jeunes un parcours très encadré, avec une discipline stricte définie par le règlement intérieur, des cours à effectif réduit (15 élèves en moyenne) et une organisation structurée dédiée à chaque établissement : un directeur, des enseignants, une équipe d'encadrement des jeunes et un personnel administratif

(http://www.EPIDE.fr)

[5] Travail d'intérêt général.

La formation comporte :

- **une mise à niveau des fondamentaux scolaires** (français, mathématiques), enseignement adapté aux besoins de chaque élève, incluant une initiation à l'informatique et à la navigation sur Internet ;
- **une formation civique et comportementale** conjuguant heures de cours et mise en application pratique quotidienne, incluant une formation aux premiers secours et une formation au code de la route ;
- **des activités physiques, une participation aux tâches quotidiennes** liées à la vie en collectivité ainsi qu'un apprentissage du respect de l'autorité ;
- **une préformation professionnelle en concertation avec les employeurs et les structures** existant localement, devant favoriser l'embauche dans des secteurs d'emploi qui recrutent : hôtellerie/restauration, BTP, services à la personne, transport & logistique, services aux entreprises...
- **une préparation au code de la route et au permis B.**

Enseignants – Encadrants

- Professeurs de l'éducation nationale détachés ou formateurs sous contrat, venant de divers horizons disciplinaires.

- Cadres dédiés à l'encadrement des jeunes et à l'enseignement de la formation civique qui participent également au module de formation générale, parmi lesquels se trouvent d'anciens militaires et des éducateurs.

- Chargés d'insertion qui accompagnent le jeune dans la définition et la validation de son projet professionnel en liaison avec les structures et entreprises partenaires du centre.

Diplômes – Certifications

- Les objectifs de la remise à niveau scolaire sont de faire acquérir aux jeunes le niveau du **Certificat de Formation Générale** ainsi qu'un **diplôme européen d'initiation à l'informatique**.

- La formation civique et comportementale débouche sur une **attestation de formation civique et comportementale.**

- Les volontaires ayant effectués un séjour d'au moins 8 mois dans un centre EPIDE peuvent obtenir le **Brevet du Service Civil Volontaire**.

Sortie positive : **emploi ou formation qualifiante**

- CDI, contrat en alternance (apprentissage, professionnalisation), CDD égal ou supérieur à 6 mois.
- Poursuite de l'apprentissage dans une filière de formation classique.
- CFG

2.3 Le SMA (service militaire adapté)… en résumé

Il existe **7 SMA seulement en Outre Me**r :

- le Régiment du service militaire adapté - Martinique
- le Régiment du service militaire adapté - Guadeloupe
- le Régiment du service militaire adapté - Cayenne (Guyane)
- le Régiment du service militaire adapté - la Réunion
- le Groupement du service militaire adapté de Mayotte
- le Groupement du service militaire adapté de Nouvelle-Calédonie
- le Groupement du service militaire adapté de Polynésie française

Un détachement du service militaire adapté se trouve à Périgueux.

3000 jeunes sont actuellement formés dans le cadre du SMA, mais le gouvernement prévoit de doubler le nombre de jeunes intégrés d'ici 2013.

Historique

Le Service militaire adapté (SMA) est un organisme d'insertion professionnelle relevant du Secrétariat d'Etat à l'Outre-mer. Il a été créé en 1961 aux Antilles et en Guyane sous l'impulsion du général Némo, alors commandant supérieur de la zone. Il s'agissait à l'époque de conjuguer les obligations du service national avec le besoin en formation professionnelle et en développement économique des départements d'outre-mer.

Lors de la suspension de la conscription, le SMA a continué sa mission au profit de jeunes volontaires, garçons et filles, âgés de 18 à 26 ans.

Le SMA dépend du Ministère de l'Outre-mer et est cofinancé par le fonds européen. Il est commandé par un officier général de l'armée de terre, laquelle fournit, dans le cadre d'un accord entre le Ministère de l'Outre-mer et le Ministère de la Défense, la grande majorité des officiers, sous-officiers et militaires du rang qui assurent la formation des volontaires.

But du SMA

« Le SMA est un organisme de formation à caractère éducatif et professionnel qui offre à une partie de la jeunesse ultramarine en difficulté, sous contrat de volontaire dans l'armée de terre, la possibilité d'un nouveau départ dans la vie avec un comportement citoyen et une vraie employabilité. (www.le-sma.com)

Les unités du SMA ont pour **mission** d'assurer, dans un environnement à caractère militaire, la formation professionnelle de jeunes ultramarins volontaires.

Elles contribuent également, par le biais de chantiers d'application, au développement économique des Départements et Territoires d'outre-mer où elles sont implantées.

« Au-delà des simples termes de cette mission, la plus value de ces organismes est fondée sur la délivrance d'un savoir-être, dérivé des habitudes militaires. »

La devise du SMA est exempte d'ambiguïtés : *La réussite par le travail et l'effort*

Le SMA a donc pour but :

- de dispenser à des jeunes gens le plus souvent en situation d'échec scolaire une **formation militaire, civique et morale ;**
- de leur donner une nouvelle chance en les préparant à une meilleure insertion dans la vie active par **une formation professionnelle adaptée dispensée** pendant 1 200 heures au moins et sanctionnée par une attestation de formation professionnelle ou un diplôme de niveau V selon la filière ;
- de les faire participer à la mise en valeur et au **développement des collectivités locales de l'Outre-mer** dans le cadre de chantiers d'application ;
- de les préparer à une éventuelle action dans le cadre des plans de défense, de protection, de secours et d'aide aux populations (cyclone, éruption volcanique, séisme etc.)

Profil des jeunes accueillis (18-26 ans)

Jeunes de **nationalité française**, résidant Outre-mer et ayant répondu à l'appel de préparation à la défense (JAPD), **aptes physiquement**, **sans formation professionnelle** ou **en situation d'échec scolaire**. Les jeunes sont recrutés généralement à un niveau de fin de troisième.

Le volontaire stagiaire du SMA (V.S.S.M.A) vient pour **se remettre à niveau scolairement** et recevoir une **formation professionnelle** enseignée par l'unité locale du SMA (travaux publics, bâtiment, bois, tertiaires, métiers de la terre, loisirs, sécurité, hôtellerie, transports, mécanique, magasinier…)

La durée de la formation est normalement de 12 mois.

Les contrats afférents à ce statut sont d'une année, renouvelables une fois.

Les jeunes ne sont pas admis

- s'ils sont inaptes au sport (contre indication médicale),

- s'ils ont un problème de drogue,

- s'ils ont une note inférieure à 3/20 au test SMA (ils sont alors réorientés alors vers les missions locales.)

Les jeunes sont orientés par les missions locales/ PAIO, le BSN(bureau du service national), Pôle-emploi mais aussi la Mission d'insertion de l'Education nationale, les associations, les mairies, sans oublier la famille « pour qui entrer au SMA est souvent vécu comme un honneur »

Rémunération : 310,48€ net par mois (qui varie selon la collectivité d'Outre-mer)

Les mots clés dans les textes fondateurs du SMA

Comportement social, remise à niveau scolaire, formation professionnelle.

*« L'originalité du SMA consiste à associer une **formation citoyenne, militaire et professionnelle**, en travaillant donc à la fois sur les « savoir », les « savoir-faire » et les savoir-être » de jeunes qui ont été confrontés à l'échec scolaire ».*

Comportement social :

1. Être à l'heure
2. Être en tenue
3. Respecter son chef et rendre compte
4. Travailler en équipe
5. Respecter la sécurité

La **formation comportementale** et la resocialisation sont assurées tout au long de la formation par l'encadrement militaire des filières.

Mise à niveau scolaire

Connaissances travaillées en **français - math - VSP** en vue d'une préparation au **CFG ou** à un **CAP**[6] (Voir ci-dessous).

Formation professionnelle

- Préparation à un **CAP** (certains sont encore passés sur site, la plupart d'entre eux sont passés à l'extérieur).

- Travaux pratiques dans les **ateliers professionnels** du SMA (métiers de la terre, espaces verts, ébénisterie, mécanique etc.).

- Préparation au code de la route et au permis B.

- Stages en entreprises.

Connaissances et compétences travaillées

Les 12 mois passés au SMA comprennent donc :

- Un mois de formation militaire

- 800 heures de formation professionnelle dans l'une des 50 filières existantes

- Une remise à niveau scolaire en tant que de besoin

- La préparation et le passage du permis de conduire

- La préparation et le passage de l'attestation de premiers secours

- Le cas échéant, un chantier d'application [7] ou une période d'adaptation en entreprise.

La compétence à la mobilité est également travaillée. En 2009, via l'agence de l'outre-mer pour la mobilité LADOM, **25 000** jeunes d'Outre-mer ont pu bénéficier d'une **aide à la mobilité** pour poursuivre une formation professionnelle qualifiante en France métropolitaine.

---

[6] De moins en moins de CAP peuvent être obtenus au sein même des SMA mais le SMA continue de préparer les jeunes à différents CAP qu'ils pourront passer dans des CFA, à l'AFPA… Outre Mer ou en France métropolitaine.

[7] Le SMA participe par les chantiers d'application qu'il conduit, à la mise en valeur des collectivités d'outre-mer et, au titre de son statut militaire, à l'exécution des plans d'urgence et de secours en cas de catastrophe naturelle.

Enseignants – Encadrants

- Les enseignants des matières générales (français, maths, vie sociale et professionnelle) sont des professeurs des écoles spécialisées dans l'enseignement aux adultes (en difficulté)

- Ils sont aidés de répétiteurs, les « volontaires techniciens du SMA » (VTSMA)

(Jeunes ultramarins, niveau général équivalent au baccalauréat, à la recherche d'un premier emploi).[8]

- Les enseignants des matières techniques et professionnelles sont également aidés par VTSMA ou par des moniteurs, jeunes recrutés outremer ou en métropole, ayant une formation technique de bon niveau (CAP, BEP, baccalauréat professionnel, compagnons du tour de France…), « engagés volontaires du SMA »(EVSMA).9

L'encadrement et la discipline sont assurés par des militaires professionnels et des militaires volontaires.

Diplômes – Certifications

- **Le CAP** dans certaines filières mais pas pour tous les jeunes ; L'objectif n'étant pas qu'ils obtiennent un diplôme reconnu par l'Education nationale mais qu'ils puissent poursuivre leur parcours dans une formation de niveau V à la sortie.
- **Le CAPI**

  Au terme de leur année au SMA, la quasi-totalité des jeunes obtiennent une certification spécifique mise en place par le ministère de l'outre-mer en 2006, qui sanctionne leur formation. *« Le CAPI est un passeport pour l'emploi reconnu par les chefs d'entreprise* **Outre mer ».**
- **Le Certificat d'aptitude personnelle à l'insertion comprend :** PSC1 (Prévention et secours civiques de niveau 1) + CFG (Certificat de formation générale) + AFP (Attestation de formation professionnelle) + AFC (Attestation de formation civique)

Sorties positives : **emploi ou formation qualifiante**

Obtention d'un CAP

Contrat de travail

Poursuite d'un cursus afin d'obtenir une formation diplômante hors SMA.

Pour plus de détails sur ces dispositifs, lire les tableaux comparatifs de la page 59 à la page 76.

[8] Les contrats initiaux des VTSMA sont de deux ans, renouvelables deux fois pour une période d'une année.
[9] Les EVSMA signent un contrat initial de deux ans, renouvelable trois fois pour une période d'une année, soit 5 ans au total.

3. COMPLEMENTARITE DES TROIS « DISPOSITIFS INTEGRES ».

Les 3 dispositifs offrent une prise en charge globale et prennent le jeune « tel qu'il est », mais on peut voir, à travers ces descriptifs que :

- **Sur le plan social.**

Le jeune trouvera davantage de solutions dans un EPIDE ou dans un SMA (Outre mer**)** s'il est « à la rue », et a besoin d'un logement, « d'être logé, nourri et blanchi »**.**

- **Sur le plan de la (re)socialisation, de l' « apprentissage comportemental », de l'apprentissage des règles de vie en communauté et de l'hygiène de vie.**

Le jeune trouvera davantage de solutions dans un EPIDE ou dans un SMA (Outre mer**)** s'il a besoin d'être encadré, d'apprendre à se lever, à vivre en communauté, à avoir une hygiène de vie, de faire du sport, d'apprendre le respect envers les autres et de respecter l'autorité, s'il a besoin d'avoir des repères, « masculins » [10]…

N.B. Cela ne signifie pas que le jeune ne sera pas pris en charge dans une E2C, mais « […] si les problèmes comportementaux ou les problèmes sociaux (logement entre autres) sont trop lourds à gérer et empêchent le jeune de travailler en équipe en entreprise par exemple ou l'empêchent de suivre un parcours de formation dans de bonnes conditions, ils ne sont pas admis à l'E2C. Il est renvoyé ver la ML ou on lui conseille L'EPIDE. » (Témoignage de M.T. /E2C Marseille).

En revanche, tout jeune est accepté au SMA et à L'EPIDE « […] *surtout s'il a des problèmes comportementaux à résoudre* » (Témoignage de H.Forgez./ EPIDE de Cambrai)

- **Sur le plan de l'autonomie.**

Le jeune trouvera davantage de solutions dans un EPIDE ou dans un SMA (Outre mer**)** s'il manque totalement d'autonomie, s'il a besoin d'être totalement pris en charge et en mains pour se reconstruire, s'il lui faut un long apprentissage de la gestion de son temps et de l'organisation de sa vie personnelle et professionnelle, s'il ne peut être livré à lui-même tout de suite**.**

N.B. Cela ne signifie pas que le jeune ne sera pas pris en charge dans une E2C, ne sera pas accompagné dans son autonomie, mais il devra être, au départ, davantage mobile et organisé pour « tenir » en entreprise d'une part [11] et alterner entreprise et formation d'autre part.

- **Sur le plan de la confrontation rapide avec le milieu du travail.**

Le jeune trouvera davantage de solutions dans une l'E2C, où l'alternance « entreprise/formation » est au cœur du dispositif,

- s'il a besoin de changer d'environnement, s'il ne supporte pas être « enfermé », être toujours dans la même structure, se retrouver en groupe, dans une classe, (même en petits groupes)…

---

[10] Souvent signalé par les psychologues et psychiatres dans les cas de familles nombreuses monoparentales (« la mère n'y arrivant plus »).

[11] Dans une E2C, le jeune doit, en principe, dès le départ, c'est-à-dire avant d'entrer dans une E2C, faire preuve de mobilité (pour aller en entreprise et venir à l'E2C), d'organisation de sa vie personnelle (pour arriver à l'heure au travail – il ne sera pas réveillé-, se nourrir, se blanchir etc.), de gestion de son temps, (de son agenda et de ses horaires), de ses déplacements etc.

- s'il a besoin de « faire » avant « d'apprendre à faire », s'il a besoin de reprendre confiance en prouvant qu'il est bon quelque part, qu'il est motivé pour se prendre en charge, pour travailler…

N'oublions pas que dans les E2C, l'alternance « entreprise/formation » est au cœur du dispositif et que le stage en entreprise est non seulement obligatoire mais la « réussite du stage en entreprise» est nécessaire pour une admission à l'E2C. Le stage en entreprise fait partie de la phase d'essai de six semaines. Le jeune peut avoir des difficultés dans la mobilisation des savoirs de base en situation professionnelle mais doit manifester la volonté de travailler. Il doit pouvoir « tenir » à temps complet en entreprise : une semaine en Seine Saint-Denis, deux semaines à Marseille. « *Après la période d'intégration, le jeune ne rentre pas si le stage est « planté », c'est-à-dire s'il arrête son stage sans raison valable ou si son stage est arrêté pour un problème comportemental, ou pour des absences répétées ou pour des problèmes de ponctualité répétés ou pour violence ou comportement très difficile.* » (Témoignage de M.Téral./E2C-Marseille).

A L'EPIDE et au SMA, le stage en entreprise, s'il est vivement conseillé, n'est pas positionné en début de formation comme une étape à franchir. Il sera accompagné tout au long du parcours et « *le jeune ira en stage quand il se sentira prêt* ». (Témoignage de C.Baque./EPIDE de St-Quentin).

→ Si le jeune n'est pas prêt à aller en entreprise, dès son entrée dans le dispositif, pour les raisons citées plus haut (manque d'autonomie, difficulté de travailler en équipe, refus de l'autorité, difficulté à arriver à l'heure ou de comprendre les horaires, problèmes de logement…) ou pour d'autres raisons (manque de confiance en soi, de mobilité, d'organisation…)… L'EPIDE ou le SMA lui conviennent peut-être davantage.

Sur le plan du sport

Le jeune trouvera davantage de solutions dans une E2C s'il est inapte au sport, condition sine qua non pour entrer au SMA ou à L'EPIDE.

Sur le permis de conduire

Il fait souvent l'objet d'une très forte motivation chez les jeunes. La formation au code et au permis est automatiquement proposée et prise en charge dans les SMA et les EPIDE.

Sur l'orientation de la formation

Elle est davantage orientée sur la passation et la préparation d'un diplôme dans les SMA et les EPIDE (CFG, CAP, CAPI dans les SMA).

« *CAP, BEP et BAC pro ne sont pas la priorité, mais peuvent être préparés par les stagiaires inscrits en candidats libres ou en multisession à ces diplômes (partenariat avec l'EN).* »(M.Téral. E2C-Marseille).

L'objectif est :

- l'emploi ou l'entrée dans une formation qualifiante dans les E2C,

- l'insertion socioprofessionnelle à l'EPIDE et au SMA.

Rappel de mots clés les plus souvent répétés dans les textes de promotion de chaque dispositif pour qualifier l'objectif de leur dispositif de formation :

L'E2C	met l'accent sur … (dans l'ordre)	- l'alternance école/entreprise, - l'individualisation de l'apprentissage, - l'autonomie et l'apprendre à apprendre pour un **emploi durable.**
L'EPIDE	met l'accent sur … (dans l'ordre)	- la socialisation, le comportement, le civisme, - l'**insertion professionnelle**
Le SMA	met l'accent sur … (dans l'ordre)	- le respect des horaires, du chef, de la sécurité…, - la discipline, - la **formation professionnelle diplômante**…

Voir tableaux comparatifs page 59

4. PRISE EN COMPTE DES JEUNES REPERES EN SITUATION D'ILLETTRISME

Les jeunes en situation d'illettrisme ne sont pas « directement » visés par ces dispositifs. Néanmoins, on en repère un certain pourcentage, par le biais des entretiens et des tests d'entrée au sein du dispositif.

Nombre de jeunes repérés en situation d'illettrisme dans les dispositifs qui ont participé au FPP3						
E2C			EPIDE		SMA	
Nîmes 10%	Marseille 18,50%	93 15%	St Quentin 4% 5/120	Cambrai 4% 2/50	Martinique 12,5% 51/410	Guadeloupe 7-8% degré 1 40% degré 2

Voir tableau comparatif page 61 « Caractéristiques du jeune accueilli ».

4.1. Quelques rappels

Définition de l'ANLCI sur la notion d'illettrisme (2003)

« L'illettrisme qualifie la situation de personnes de plus de 16 ans qui, bien qu'ayant été scolarisées, ne parviennent pas à lire et comprendre un texte portant sur des situations de leur vie quotidienne et/ou ne parviennent pas à écrire pour transmettre des informations simples.
Pour certaines personnes, ces difficultés en lecture et écriture peuvent se combiner, à des degrés divers, avec une insuffisante maîtrise d'autres compétences de base comme :
- la communication orale,
- le raisonnement logique,
- la compréhension et l'utilisation des nombres et des opérations,
- la prise de repères dans l'espace et le temps, etc.

Malgré ces déficits, les personnes en situation d'illettrisme ont acquis de l'expérience, une culture et un capital de compétences en ne s'appuyant pas ou peu sur la capacité à lire et à écrire.
Certaines ont pu ainsi s'intégrer à la vie sociale et professionnelle, mais l'équilibre est fragile et le risque de marginalisation permanent.
D'autres se trouvent dans des situations d'exclusion où l'illettrisme se conjugue avec d'autres facteurs.

Les 4 degrés du cadre national de référence de l'ANLCI.

Le cadre de références de l'ANLCI (2003) décrit les « compétences de base » sur une échelle de 4 degrés qui permet de graduer leur appropriation.

- Degré 1 : Repères structurants

Compétences permettant, de se repérer dans l'univers de l'écrit (identification des signes et des mots), dans l'univers des nombres (base de la numération), dans l'espace et dans le temps, de participer à des échanges oraux avec des questions-réponses simples, etc…

- Degré 2 : Compétences fonctionnelles pour la vie courante

Compétences permettant, dans un environnement familier, de lire et d'écrire des phrases simples, de trouver des informations dans des documents courants, de donner et de prendre des informations orales lors d'un entretien, de résoudre des problèmes de la vie quotidienne nécessitant des calculs simples, etc…
Les personnes concernées s'acheminent vers la mise en place de savoir-faire d'ordre linguistique, cognitif, mathématique, mais ceux-ci sont encore étroitement finalisés sur les situations pratiques de leur vie quotidienne.

- Degré 3 : Compétence facilitant l'action dans des situations variées

Ces compétences permettent de lire et d'écrire des textes courts, d'argumenter, de résoudre des problèmes plus complexes, d'utiliser plus largement des supports numériques, etc…
Il s'agit d'aller au-delà du pragmatisme quotidien et de se diriger vers plus de distanciation, de transversalité, d'automatisation, vers une appropriation croissante des codes (règles orthographiques, registre de langue…) vers un usage plus systématique d'outils d'appréhension du réel (tableaux, graphiques, schémas… ° Le degré est proche du niveau de certification de formation générale.

- Degré 4 : Compétences renforçant l'autonomie pour agir dans la société de la connaissance

Ce degré regroupe l'ensemble des compétences nécessaires pour être à l'aise dans la société, s'adapter aux évolutions et continuer à se former. Il correspond au bagage de fin de scolarité obligatoire. Le degré 4 est proche des exigences de formation générale des qualifications de niveau V (CAP, BEP, Brevet des collèges etc.)

Sont considérées en situation d'illettrisme, en France, les personnes qui ont un profil de niveau 1 ou de niveau 2.

Diversités des situations d'illettrisme.

Pour certaines personnes, seules la lecture et l'écriture posent problème, ou parfois l'écriture seulement. Pour d'autres, c'est l'ensemble de ces compétences de base ou certaines d'entre elles qui sont en jeu. Une personne peut faire preuve de degrés de compétences variables selon les domaines : par exemple degré 1 en lecture, degré 3 en expression orale et degré 2 en calcul… les objectifs des apprentissages sont différents et portent sur des champs de savoirs à géométrie variable selon les personnes. Les parcours de formation sont donc forcément personnalisés. C'est pour cette raison que les actions de formation relevant de la lutte contre l'illettrisme se situent dans un cursus large même si leur spécificité est de garantir l'acquisition de compétences de degrés 1 et 2 constitutives du socle fonctionnel.

C'est la non maîtrise de ces compétences de premier niveau (degrés 1 et 2) qui caractérise les situations d'illettrisme.

Pour ces personnes qui ont acquis ces compétences mais qui n'ont pas atteint le niveau 3, on parlera plutôt de difficultés pour lire, écrire et mettre en œuvre les compétences de base. C'est souvent sous l'appellation «stages de remise à niveau » que l'on retrouve des actions de formations dédiées à la maîtrise des compétences de niveau 3.

4.2 Comment repère-t-on les jeunes en situation d'illettrisme dans les différents dispositifs?

E2C	EPIDE	SMA
Tests de positionnement français/maths Durée : 1h30	Test de positionnement CFG en français Durée : 1h30	Tests de positionnement français/maths Durée : 30 minutes

Dans les 3 dispositifs, c'est surtout un test de « repérage », disciplinaire, centré sur des capacités et/ou des savoirs de type scolaire qui sert de premier diagnostic.
Viennent ensuite d'autres tests, de « positionnement » qui « évaluent » les capacités et les savoirs et capacités du jeune.

- A l'**E2C**, une évaluation plus fine, s'inscrit dans la suite du test de positionnement, pour mieux définir le parcours du jeune, qui sera, rappelons-le individualisé.

- A **L'EPIDE**, pour les jeunes sur lesquels il y a un « doute sur la situation d'illettrisme », un test spécifique, plus contextualisé définit leur profil pour un enseignement plus adapté.

- Au **SMA**, un premier test sert à repérer le jeune en grande difficulté, à lui permettre ou non l'entrée dans certaines filières, plus exigeantes sur la maîtrise des savoirs de base.
Une deuxième évaluation plus complète est ensuite élaborée par les enseignants de français et de mathématique.

Evaluation / Positionnement (à l'entrée)			
Ecole de la 2ème chance Marseille	**Ecole de la 2ème chance Seine Saint Denis**	**EPIDE St Quentin / Cambrai**	**RSMA Martinique / Guadeloupe**
Durée : 1h30 ***- « Lire et comprendre, écrire et se faire comprendre »* (3h00)** Ecrire 10 lignes (par ex : expliquer le trajet qu'il faut faire en métro de tel endroit à tel endroit) Expliquer pourquoi ils sont venus à l'école, quel est leur projet. Lecture de pictogrammes, de 7-8 lignes sur un thème, puis 20 lignes d'un article avec réponse à des questions. <u>Compétences retenues à l'écrit</u> : - structuration des paragraphes - écritures de phonèmes simples - infos correctes à partir d'un plan - utilisation du « vous » ***« Ecouter et parler » (*1h30)** Ecoute de 2 dialogues de 2 min. puis réponses aux questions. Entretien sur le projet professionnel avec le chargé d'entreprise (évaluation cachée). **Evaluation en maths (1h30)** - CFG - numération - calcul du temps - les 4 opérations - repérage : déchiffrer un plan - les fractions - les proportions - les périmètres, les volumes - nombres relatifs, fonctions affines... Test informatique (3h00) Test en anglais (1h30) Bilan santé (½ journée)	Durée : 2h00 environ 2 positionnements en **français** : - l'un correspondant au groupe repéré comme étant en situation d'illettrisme, - l'autre est proposé à tous les stagiaires lors de leur première semaine à l'E2C. + pour tous les jeunes en « **questionnaire d'histoire scolaire** », conçu comme une petite auto évaluation de leur appétence et compétence par rapport au français. - Enfin, les stagiaires font un exercice de **lecture à l'oral**, en individuel avec un formateur de français. Chacun de ces positionnements est ensuite restitué au stagiaire en individuel avec le formateur ; ce moment est aussi l'occasion de déterminer les objectifs du plan de formation individualisé. En **maths** : un positionnement commun pour tous d'une heure et demie. - Pour le groupe en situation d'illettrisme, le positionnement est là aussi adapté. Ils sont restitués en individuel, sur le même fonctionnement qu'en français. En **informatique** : positionnement d'une heure et demie. En **élaboration du projet professionnel** : positionnement initial, qui se présente comme un bilan des expériences, des compétences, des souhaits et des aptitudes de chacun.	Durée : 1h30 **Positionnement CFG** (test national) Le CFG teste les compétences sur : - le discrimination visuelle - la numération - l'ordre alphabétique - les rapports logiques (chiffres/lettres par ex.) → Si le test « Positionnement CFG » est réussi (la plupart des personnes réussissent le test), passage du **test « supérieur »**, pour vérifier les connaissances <u>NB</u> Ecriture « bâton » non éliminatoire: → Si le test CFG n'est pas réussi, passage du **« test illettrisme *Actilec* »** (consignes lues par le formateur.) NB. Tous le jeunes sont acceptés il n'y a pas de critères « scolaires » de refus	**Entretien Individuel** : Détermination du profil Motivation Aptitude au milieu militaire Motif des difficultés (famille, scolaire, justice) **Etude du projet professionnel** : Choix de la filière **Aptitude médicale à l'engagement militaire** **Tests de français** (15 minutes) **Tests de mathématiques** (15 minutes) + **Test spécifique** au « Service Militaire Adapté » de niveau Certificat de Formation Générale (**CFG**) Classement en niveau d'illettrisme (sur 20): ILL 1 : 0 à 7 ILL 2 : 8à13 ILL 3 : 14 à 15 ILL 4 : = ou > à 16

Tests sur le projet Pro (6h00) Portefeuille de compétences Trèfle chanceux Positionnement périphérique Lettre de motivation CV Fiche métier Entretien individuel 1 dossier TRE Présentation du parcours de l'E2C et retour des évaluations (1h30)	+ Il est doublé par **un entretien** avec les formateurs Chargé des Relations Ecole Entreprise.		

4.3 Quels sont les objectifs et les contenus de formation offerts aux jeunes décrocheurs dans les différents dispositifs ?

Contenu des cours – Nature des ateliers			
	Ecoles de la 2ème chance Nîmes – Marseille – Seine Saint Denis	**EPIDE St Quentin Cambrai**	**RSMA Martinique**
Français	**OUI**	**OUI**	**OUI**
Maths	**OUI**	**OUI**	**OUI**
Vie sociale et professionnelle	**NON**	**OUI**	**OUI**
Anglais	**NON (Nîmes)** **OUI (Marseille)** **En cas de besoin** pour valider le projet professionnel **(Seine Saint Denis)**	**Si besoin** **St Quentin** **NON** **Cambrai**	**NON**
Informatique	**OUI**	**OUI**	**OUI** **en fonction des besoins des filières**
Citoyenneté comportement	**OUI**	**OUI**	**OUI**
Sport	**OUI**	**OUI**	**OUI**
Atelier artistique	**OUI** **Nîmes :** théâtre **Seine Saint Denis :** **-** théâtre, - atelier d'écriture - réalisations vidéo (sur un site), - relaxation/musicothérapie (sur un site), **NON** **(Marseille)**	**OUI** **St Quentin** partenariat avec services culturels **NON** **Cambrai**	**NON**
Autres ateliers	**OUI** **Marseille** Cuisine (restaurant d'application) **Seine Saint Denis** philosophie, connaissance du monde contemporain, ARL, (ateliers animés par les psychologues de l'école) **NON (Nîmes)**	**NON**	**NON**
Travail sur projet professionnel	**OUI**	**OUI**	**OUI**

Formation				
Ecole de la 2eme chance Nîmes	**Ecole de la 2eme chance Marseille**	**Ecole de la 2eme chance Seine Saint Denis**	**EPIDE St Quentin – Cambrai**	**SMA Martinique - Guadeloupe**
RAN scolaire mais modalités pédagogiques différentes - Plan de formation individuel - Ateliers en petits groupes - Supports classiques mais aussi - Fiches pédagogiques conçues pour la formation individualisée - Support Internet avec sites pédagogiques et vidéos pertinents - Support : presse pour discussions - **Atelier artistique** en groupe « *De l'échange verbal à la prise de risque à l'oral et à l'écrit* » : situations ludiques et dynamiques où ils sont acteurs mais en sécurité. **- Atelier informatique** (éclaté sur plusieurs types d'ateliers) **- Atelier citoyenneté** - **Atelier projets :** - projets communs sur 3-4 sem. (ex : sur la mode) - projet autonome adapté (ex : se repérer dans son quartier ; enquête métiers) **Repérage du projet pro :** préparation à la formation qualifiante (ex : tests psychotechniques AFPA ; auxiliaire de puériculture) - Alternance centre / entreprise.	**Alternance stage / emploi / formation** Des filières générales multi projets et une Filière restauration : (½ sem. passée en cuisine sur le plateau technique + cours de français après). **6 semaines d'intégration progressive** (français, maths, informatique, anglais) : - bilan de compétences - bilan santé - projet professionnel à débroussailler (test) - 15 jours de stage obligatoire en entreprise sur le projet professionnel choisi. **Formation en 3 étapes** : - **Découverte** : 13 semaines (Sip comprise, Etape 1) - **Construction** : 18 semaines. (Etape 2) - **Validation** : 10 semaines (Etape 3) Signature du contrat d'accès à la qualification (rémunération CNASEA) à la fin de la SIP et de l'étape 2 **Alternance** : 4 sem. de formation + 2	**Alternance Ecole / Stage en entreprise.** Pas de filière préqualifiante sur un métier, pas de plateau technique. **1 semaine de stage dans la période d'essai, puis 3 semaines à l'E2C, 3 semaines en stage.** Un **bilan** général intermédiaire est réalisé et envoyé au conseiller Mission Locale à mi-parcours (4 mois environ) et en fin de parcours. **Emploi du temps type** : -français (au moins 2 heures par jour), - maths (une heure par jour), - travail sur le projet, aide à la recherche de stage (2h par jour) – informatique (1h), - VSP ou CMC. Une fois par semaine : Sport, ou philosophie, ou théâtre (en alternance). **Ponctuellement :** - parcours de visites citoyennes (le Panthéon, l'Institut du Monde Arabe, la Basilique de Saint Denis, le Musée d'Art et d'Histoire du Judaïsme), - ateliers avec les psychologues (travail sur la santé, les addictions, les conduites à risques, les relations hommes/femmes, les violences, la construction de l'autonomie, etc.).	- Diagnostic puis **adaptation des contenus selon les besoins** : Français/maths/VSP/ compétences au travail) - **Formation générale** (assurés par des formateurs) Cours portant sur le référentiel CFG (français - math - VSP) *NB Mutualisation nationale des supports* - **Formation comportementale** (assurée par des militaires retraités et des professionnels de l'accompagnement des publics en difficulté : 50/50) - **Resocialisation** : repérage dans le temps, hygiène, respect de soi respect des autres **Travail sur l'orientation professionnelle:** - **Insertion**, formation professionnelle, promotion des secteurs en tension	**Remise à niveau scolaire et formation générale** (assurés par les 3 professeurs de l'éducation nationale et 4 répétiteurs de recrutement local) **Cours sur le référentiel CFG** (français - math - VSP) **Cours sur le référentiel CAP et CAP Agricole** de façon à amener les stagiaires à présenter le CAP dans des conditions optimales. **Resocialisation et formation comportementale** tout au long de la formation par l'encadrement militaire des filières. **Formation citoyenne :** 50h00 par stagiaire (assurée par les chefs de filières et les répétiteurs) (Martinique) **Stage en entreprise** 3 à 5 semaines pour la majorité des filières. Préparation des CV et des projets professionnels en partenariat avec les sections locales du pôle emploi (Martinique) **Insertion** directe niveau local ou poursuite de la formation professionnelle en Martinique/Guadeloupe ou en Métropole

	semaine en entreprise) mais modulable en fonction du projet et du stagiaire, de l'entreprise) **Emploi du temps type :** - Construction du projet pro (2 séances) - Français (4 séances) (Constitution d'un dossier / Ex. *recherche d'un appartement*) - Maths (3 séances) - Informatique (3 séances) - Anglais (2 séances) - Sport (2 séances) + 2 projets pédagogiques au choix : - Code de la route - Ecriture du journal de l'école - Santé - Soutien scolaire - Site Internet - Visite de Marseille (lieux culturels) - Lecture - Atelier du spectateur (cinéma + écriture critique) - Hip hop - Zinga (musique) - Atelier mural - Vidéo Le repérage (espace, temps - lire l'heure, l'emploi du temps) est travaillé avec le référent	**Une après-midi par semaine**, les stagiaires sont en démarches à l'extérieur de l'école : ils peuvent alors prendre RV avec la Mission Locale, faire signer leurs conventions de stage, rencontrer un organisme de formation qualifiant, etc.		

4.4 Peut- on améliorer le repérage et le positionnement des jeunes dans ces dispositifs?

Les trois dispositifs ont pris conscience, pendant les séances de travail du Forum permanent des pratiques, que ces tests permettaient un « positionnement » scolaire mais étaient somme toute peu efficaces pour définir un degré de maîtrise des compétences de base en situation d'apprentissage et peu « diagnostiques » sur la résolution de problèmes dans une future situation de travail (un tant soit peu complexe).

Les tests sont en effet peu contextualisés et permettent peu de dire si la personne « se repère » dans la vie quotidienne, grâce à l'écrit, « fonctionne normalement » dans la société, en s'appuyant sur l'écrit, « se repère dans l'espace et dans le temps », grâce, entre autres, aux divers outils de l'appréhension du réel (tableaux, agendas, symboles, graphiques…).

Les tests servent davantage à un « contrôle des connaissances scolaires (en français, maths ou sciences), supposées acquises à l'entrée en CAP, qu'à une vraie évaluation des compétences de base des jeunes dans une situation de résolution de problème où il doit les mobiliser. Il y a donc intérêt à ce que le contenu des tests soit «contextualisé » et si possible mis en lien avec une situation socioprofessionnelle, où il y a « un problème à résoudre », mettant en jeu, outre le français et les mathématiques, les processus cognitifs des apprenants (comme dans les Ateliers de Raisonnement Logique par exemple).

*« Il est manifeste que face à la montée croissante de jeunes en situation d'illettrisme à **l'E2C Marseille,** il nous faut revoir notre positionnement à l'entrée, pendant la phase d'intégration progressive (SIP). Une évaluation plus adaptée aux situations d'illettrisme serait un plus, cela nous permettrait d'être plus pertinent sur la construction des parcours et au delà sur la progression et l'insertion de ces stagiaires. Bien évidemment l'utilisation de ce nouvel outil de positionnement impliquerait de fait la formation des formateurs concernés. »* (M.Téral – E2C/Marseille)

→ **De nouveaux tests de repérage** des situations d'illettrisme sont donc actuellement en expérimentation dans quelques centres (Modéval 2, conçu par JM Besse) et au **SMA de Martinique** (test ANLCI, conçu par Jean-Pierre Jeantheau, chargé de mission à l'ANLCI et Jean-Pierre Leclère, expert auprès de l'ANLCI).

→ **L'Ecole de la 2ème chance de la Seine Saint Denis** a mis en place une expérimentation avec un groupe supposé en situation d'illettrisme à l'issue du test de positionnement en français en ajoutant, pour ce groupe un **test de repérage de situations d'illettrisme**, pendant lequel les enseignants observent les stratégies des élèves pour faire face à la difficulté et résoudre le problème posé. Les enseignants discutent ensuite avec eux sur leurs réponses en essayant d'analyser les processus qu'ils ont mis en place.

Ces démarches paraissent bien adaptées à ces publics en difficulté. Elles contribuent en effet à faire émerger les blocages du jeune dans ses apprentissages et lui offrent les moyens de les verbaliser et de se rendre compte qu'il est en capacité de les dépasser et de poser les conditions de résolution du problème. Cette démarche implique que les résultats des tests soient rendus, analysés et travaillés avec les jeunes, qu'ils servent de déclencheur et de base à un parcours de progression.

N.B. Comme l'ont fait remarquer les formateurs participant au groupe de travail inter dispositifs et interrégional, cette façon de voir l'évaluation initiale nécessite une réorganisation des tâches impliquant leur participation et une professionnalisation à ces démarches d'observation et « d'entretien d'explicitation », un acte de formation qui va permettre de fixer les termes du contrat d'objectif avec le jeune.

4.5 Comment prend-t-on en charge les jeunes « les plus en difficulté », ceux qui sont repérés en situation d'illettrisme dans les différents dispositifs?

Ces dispositifs ne sont pas, rappelons-le, conçus et destinés en priorité aux jeunes en situation d'illettrisme, mais en difficulté d'insertion en général. La problématique de l'illettrisme n'a pas été abordée d'emblée, lors de la réflexion sur la mise en place de l'ingénierie de formation et de l'ingénierie pédagogique. C'est en se rendant compte que certains jeunes ne maitrisaient pas les savoirs de base et n'arrivaient pas à mobiliser des compétences de base en situation professionnelle que les enseignants ont soulevé la question d'une remédiation « autre » ou « complémentaire » pour ces jeunes en situation d''illettrisme.

Exemples de remédiation aux situations d'illettrisme. Voir tableaux comparatifs page 65 « Déroulement du parcours de formation»

L'Ecole de la 2ème chance de la Seine Saint Denis.

En mars 2008, l'équipe de Rosny sous Bois a décidé de mettre en place un **dispositif expérimental** afin de tenter de répondre à la problématique de l'illettrisme rencontrée chez certains jeunes. L'objectif a été d'aménager et de repenser le parcours à l'E2C afin que ces stagiaires, intégrés à l'Ecole, soient accueillis dans des conditions d'apprentissage plus sécurisantes pour pouvoir mieux élaborer leur projet d'insertion socioprofessionnelle.

L'équipe a donc proposé différents **aménagements pour accompagner** au mieux ces jeunes, repérés en situation d'illettrisme, plus fragilisés encore que les autres, **dans leur parcours** de formation que le public traditionnellement accueilli au sein de l'école.

- Les stagiaires relevant de l'illettrisme constituent un groupe à part entière. Il ne s'agit pas d'un groupe de niveau, mais d'un « **groupe de profil** » dans lequel les jeunes qui ont un passé de souffrance face à l'école, peuvent prendre de nouvelles marques, des bons repères, dans un environnement structurant et rassurant, grâce à **un référent de groupe**.

« *Pour le public relevant de l'illettrisme, nous pensons qu'il faut limiter les intervenants, afin de créer la relation de confiance indispensable pour enclencher un réel apprentissage. Il faut **un référent de groupe**, qui puisse assurer la cohérence et créer la réassurance* » (Témoignage de S.Bertoux / E2C-Seine-St-Denis)

- Ce groupe n'a pas été coupé des activités de l'école. Il a suivi les ateliers proposés à l'E2C, comme le théâtre, l'informatique, les activités physiques, etc. et a participé aux projets collectifs du site (travail sur les discriminations, journée sportive, etc.).

Cependant, des **temps supplémentaires de travail sur la langue** (temps majoritaire) ont été mis en place, à raison de 3 matinées complètes par semaine en moyenne.

« *La problématique essentielle des stagiaires relevant de l'illettrisme est bien le rapport à l'écrit : la maîtrise de la langue reste une priorité qu'il faut débloquer, avant même d'envisager un travail plus réflexif ou plus utilitaire, qui met en jeu des processus cognitifs complexes.* » (Témoignage de S.Bertoux / E2C-Seine-St-Denis)

Ce groupe s'est bien évidemment plié à l'alternance école/entreprise, et a travaillé son projet professionnel au même titre que tous les stagiaires de l'E2C. Toutefois, « *on a créé une souplesse dans cette alternance* » : l'équipe a proposé que les jeunes n'abordent l'entreprise qu'après un délai d'un mois et que **l'immersion en entreprise** soit **progressive**, par des stages courts, de plus en plus longs (1 semaine, puis deux semaines, puis trois semaines), jusqu'à rétablir l'équilibre 3 semaines d'école / 3 semaines en entreprise.

Depuis le 17 mars 2008, 19 stagiaires ont été accueillis au sein du dispositif expérimental : 12 femmes et 7 hommes.
On constate que ces stagiaires sont en moyenne plus assidus que les autres stagiaires de l'école, qu'ils manifestent plus d'application dans les ateliers et qu'ils sont très fortement mobilisés sur les apprentissages. En ce qui concerne la partie professionnelle, si le manque d'autonomie – notamment en début de parcours – est réel, l'envie de partir en stage et de valider des compétences est très présente, et amène majoritairement le parcours à une fin de stage positive.

Aujourd'hui, 10 de ces stagiaires ont terminé leur parcours : 5 d'entre eux sont en emploi (essentiellement dans la vente), 2 sont en formation.

Les progrès sur les connaissances de base sont très notables : tous maîtrisent mieux la lecture et l'écriture, ont acquis des bases syntaxiques stables et peuvent produire un message écrit simple et compréhensible. Les mathématiques, l'histoire et géographie, l'informatique, entre autres, sont également des domaines où les progrès sont patents.
Enfin, il faut noter le réel changement en matière de compétences sociales : à la fin de leurs parcours, la plupart des stagiaires sont capable de prendre la parole en public, de s'exprimer sur leur projet de vie et leur projet professionnel. Le gain en termes de confiance en soi et de maturité est très net. Le parcours à l'école a par ailleurs agi comme un déclencheur dans plusieurs cas, permettant au stagiaire de demander une prise en charge spécifique à l'extérieur (orthophoniste, psychologue, ateliers de socialisation, etc.).
(Témoignage de S.Bertoux / E2C-Seine-St-Denis).

L'équipe de Rosny sous Bois a, depuis septembre 2008, décidé de poursuivre le dispositif mis en place, au vu des résultats obtenus. Tous les membres de l'équipe sont très impliqués dans la prise en charge de ce public et tous soulignent que le travail avec ce groupe est vraiment gratifiant. Il ne faut cependant pas minimiser l'implication considérable qu'un tel dispositif suppose, aussi bien en termes d'animation pédagogique qu'en termes de suivi référent et/ou administratif. Il paraît également fondamental de maintenir une cohésion d'équipe forte et de pouvoir travailler en lien avec la psychologue du site et les relais extérieurs (Missions locales, orthophonistes, etc.).

« *Le dispositif semble avoir maintenant atteint un rythme stable, qui permet de dire que l'on peut pérenniser cette action*. »
Il est à noter que les places sont très limitées, tout d'abord par choix pédagogique, afin d'accueillir les jeunes dans des conditions sécurisantes, mais également parce que ces stagiaires sortent peu avant la fin de leur parcours, et restent donc dix mois à l'école ; ce qui engendre une rotation faible d'une année sur l'autre. L'équipe n'a donc prévu que deux rentrées par an, l'une en janvier et l'autre en septembre (réattribution des places laissées libres.)

L’Ecole de la 2ème chance de Marseille.

Une étude menée sur les 1042 stagiaires qui ont intégré l’E2C suite à la SIP de 2008 à 2009, a permis de mettre en évidence que :

- 18% d’entre eux avaient un profil « FLE ». Ce sont bien souvent des stagiaires primo arrivants qui sont orientés à l’E2C Marseille suite à une première remise à niveau en français.

- **21%** étaient en situation d’illettrisme (degrés 1 ou 2 du Cadre national de référence de l’ANLCI).
Bien que ces stagiaires possèdent quelques notions de lecture qui peuvent leur permettre de se débrouiller, la compréhension de consignes ou de documents du quotidien n’est pas réellement acquise et donc préjudiciable pour leurs apprentissages et leur insertion professionnelle.

- **54%** étaient en situation d’illettrisme dans la mobilisation de certaines compétences de base (Par exemple degré 3 en lecture, degré 1 en écriture, degré 2 en calcul…)

« Ces résultats mettent en évidence que l’E2C Marseille accueille de plus en plus de jeunes en situation d’illettrisme. Cela est d’autant plus paradoxal que bien souvent ces derniers sont sortis du système scolaire dans des niveaux qualifiants (avec ou sans diplôme) et à la limite de la scolarité obligatoire. Cependant, ces jeunes sont en difficulté lors des situations de communication écrite et/ou orale de la vie quotidienne, et nombreux sont ceux qui ne maîtrisent pas les compétences de base correspondant à leur âge ou à leur niveau d’étude. » (Témoignage de M.Téral / E2C-Marseille)

Solutions mises en place par l’E2C de Marseille pour la prise en charge de ce public repéré en situation d’illettrisme

1 - Mise en place d’une **plateforme de formation spécifique : l’EDA-E2C.**

Pour répondre à cette problématique, l’E2C de Marseille a développé en 2003 un nouveau support : une plateforme de formation spécifique, appelée EDA-E2C, conçue pour un public de jeunes adultes en situation d’exclusion et avec un très faible niveau de connaissances générales. Au lieu de travailler directement un contenu pédagogique, dans un classeur, le stagiaire travaille **en salle informatique**, sur des **situations de communication** écrites ou orales de la vie quotidienne dans lesquelles il doit utiliser des notions de raisonnement ou de français, qu’il réapprend le cas échéant. (La plateforme EDA-E2C propose une grande partie des contenus pédagogiques développés par l’E2C pour la remise à niveau sur le socle de base : français, mathématiques, bureautique).

Ce projet expérimental et innovant est également utilisé avec les publics en grandes difficultés linguistiques.

Chaque antenne EDA-E2C possède au moins un ordinateur par stagiaire, la remise à niveau y est individualisée, mais le travail se fait par groupe de 10 stagiaires, encadrés par un accompagnateur. La moitié de la semaine se déroule dans l’antenne. L’autre moitié de la semaine se déroule à l’E2C, ces **regroupements** permettent de faire le point sur les dossiers étudiés en salle informatique et de réapprendre ou d’approfondir les notions étudiées sur la plateforme, mais également de participer aux activités transversales (projets pédagogiques, activités sportives…).

« L’expérience a montré que l’organisation EDA peut permettre d’obtenir des taux d’insertion élevés (à peu près conformes à ceux obtenus par l’E2C) et ce même avec des publics de faibles niveaux. »
(Témoignage de M.Téral / E2C-Marseille)

2 - Mise en place d’une « **pédagogie de projet participative.** »

Les stagiaires participent ou sont initiateurs de projets pédagogiques qu'ils doivent mener à terme avec une réalisation concrète. Les projets relèvent de trois grands domaines culturels : scientifique et technique, artistique et littéraire, corporel et sportif. Ces projets sont transversaux (inter groupes) et

permettent de favoriser l'acquisition de savoirs de base et de faire évoluer chaque stagiaire dans son rapport au temps, aux autres et aux procédures de travail.

« *Un des grands exemples que nous pouvons citer est notamment la participation active des stagiaires aux Forum Chances & Quartiers qui s'est déroulé de février 2008 à mai 2009 à l'école de la deuxième chance de Marseille. Au cours de ces 7 forums, un groupe de stagiaires, parmi lesquels certains se trouvaient en difficulté linguistique, a travaillé sur des sujets de société concernant les problématiques des quartiers Nord de Marseille. Ils ont pu rencontrer les acteurs socio économiques et les élus ainsi qu'un sociologue, Directeur d'études à l'EHESS : M Robert Castel, qui a accompagné tous les débats. Au cours de ce projet, les stagiaires ont réalisé un travail de recherche auprès de leurs camarades (enquête d'opinion) pour chaque thème étudié, mais ils ont également rencontré des personnes ressources ou des acteurs de terrain, qu'ils ont interviewés. Tout ce travail*[12] *les a conduits à réaliser un journal, à présenter leurs résultats et à participer aux débats lors de la tenue de ces Forums. Cette expérience les a amenés à progresser tant au niveau du réapprentissage des savoirs de base qu'au niveau personnel.* »
(Témoignage de Monique Téral / E2C-Marseille)

3 - Remise à niveau et projet professionnel

Le projet professionnel du stagiaire implique la mobilisation d'un certain nombre de compétences, dont des compétences de communication ou de raisonnement dans les situations de travail correspondant au métier choisi. « *Un serveur devra maîtriser les fractions et les conversions pour effectuer correctement des cocktails. Un agent de sécurité sera amené à réaliser des rapports, ce qui demandera au stagiaire de savoir écrire un texte court et d'acquérir du vocabulaire spécifique…* »

A partir de l'évaluation initiale, et des difficultés des stagiaires repérées, un plan de formation individualisé est établi dans ce sens. « *Nous notons avec lui les compétences acquises, celles en voie d'acquisition et/ou à acquérir. Nous fixons un certain nombre d'objectifs à atteindre en accord avec son projet professionnel*) »

« Le parcours de formation individualisé proposé à chaque stagiaire est donc étroitement lié au projet professionnel ».
(Témoignage de M.Téral / E2C-Marseille)

Le 1er RSMA de Martinique

« La prise en charge du stagiaire est inscrite en droite ligne de son apprentissage professionnel, donc de la branche. Il s'agit de faire en sorte qu'il réalise de façon autonome les tâches les plus courantes de l'ouvrier de base de la profession. Le cap est tout de même réglé vers l'objectif final : le CAP ou l'examen final envisagé. »
(Témoignage de J.Salomon / RSMA-Martinique)

Un rapport « physique » aux savoirs et aux notions de base

Il n'y a pas d'action spécifique « illettrisme » au RSMA : la non maîtrise des savoirs de base est donc traitée au sein des cours (en petits groupes hétérogènes), en **matérialisant**, autant que faire se peut, **la représentation de notions**, mathématiques entre autres. « *Ainsi il arrive que la salle de cours se mue en « chantier » (moins les bruits) pour matérialiser par exemple 1 m, 2 m, 3 m,…les mesures de longueurs. Le mètre-carré (m^2) est représenté au sol. Le matériel, souvent de fortune, boîtes en carton, bâtons, carreaux, est utilisé pour l'étude de notions. Le poids d'un corps par exemple est mis en évidence par l'utilisation faite de la chaise, l'équilibre étant rompu par la position adoptée, la résistance est évaluée par la boîte ou la petite planche qui supporte des masses qui ne cessent de croître. La lecture des nombres décimaux est généralisée par rapport à l'euro, qui représente quelque chose de plus concret pour les stagiaires. (Ils savent dire 4,50 € (quatre euros cinquante) mais peuvent rarement oraliser 4,50 m (4 virgule 50 mètres, au lieu de quatre mètres cinquante). […] Heure digitale, heure décimale, nombres sexagésimaux, nombres décimaux : tout est dans la façon*

[12] Journaux consultables sur le site de l'E2C Marseille, Rubrique Action, Chances & Quartiers

de les aborder. Argent, quand tu nous tiens… ! La moitié d'un euro est bien 0,5 € (ou cinquante centimes), la moitié d'un mètre sera cinquante centimètres. Une fois ceci compris, tout est dans l'utilisation de la formule. La moitié de l'heure sera donc 30 minutes. »
La numération de position est alors travaillée, et systématisée pour être enfin maîtrisée : on peut alors comparer et ranger des nombres décimaux. Les notions de sens et de direction sont travaillées avec le corps. »

L'objectif est souvent le CAP de la profession. Il faut donc très vite démystifier les mots-clés (périmètre, aire, volume…) et le vocabulaire spécifique utilisé (côté, longueur, rayon…), avec tous les jeunes, qu'ils soient ou non en situation d'illettrisme. La trigonométrie est donc d'abord corporelle : « *[…] en se déplaçant d'abord physiquement dans un rectangle dessiné à même le sol puis sur le papier, les « hypoténuse, côté adjacent, côté opposé » prennent un sens. L'étude des forces en présence est mise en évidence par l'installation par exemple d'une poulie de fortune pour hisser un seau, l'utilisation du pied de biche pour soulever une plaque en béton posée à même le sol. Nous avons alors des stagiaires à la fois acteurs et observateurs. Il s'agit d'établir fictivement un va et vient incessant entre l'atelier et la salle de cours. »*
(Témoignage de J.Salomon / RSMA-Martinique)

Pas d'action spécifique mais une démarche d'accompagnement renforcée par la mise en pratique.

Tous les sujets, toutes les évaluations proposées en cours mobilisent les savoirs de base en rapport avec les situations de travail. (Pour rappel, les groupes sont constitués par rapport au CAP ou au métier préparé). Il faut que le stagiaire arrive à mobiliser ses savoirs fondamentaux à travers la pratique en atelier et visualise les notions dont il va avoir besoin, quotidiennement, lorsqu'il sera en entreprise.

Prise en charge des jeunes les plus en difficulté en français dans une classe hétérogène.

Les modalités de prise en charge varient selon la difficulté du stagiaire. « *Il peut avoir une activité différente de celle des autres si j'ai constaté qu'il doit assimiler d'abord des notions de bases. Sinon, dans une même séance d'activité j'adapte les exercices d'application à son niveau. J'organise ma séance d'apprentissage en mettant les stagiaires qui n'ont pas de problème de compréhension en autonomie sur une tâche bien précise, suite à une phase de recherche ou d'activité commune de manière à être disponible pour les élèves en grande difficulté, à qui je fais systématiquement reformuler la consigne*. »

Les mêmes supports sont utilisés pour tous mais « *je procède à une diminution de la longueur du texte, à une augmentation de la taille des caractères, à une sélection des objectifs d'apprentissage ciblés etc. pour redonner confiance à ces élèves, en essayant d'avancer à leur rythme*. »
(Témoignage de M.Bajal / RSMA-Martinique)

L'EPIDE

Pas de prise en charge spécifique mais une adaptation du travail individualisé (classeur avec exercices de remédiation spécifiques en fonction des lacunes du stagiaire) pour la préparation du CFG et un accompagnement individuel plus fort, plus étayé.

4.6 Que peuvent développer ces dispositifs en termes de réponses plus adaptées pour les jeunes repérés en situation d'illettrisme?

Quelques préconisations

L'avantage de ces dispositifs consiste en leur possibilité de **prise en charge globale du jeune**, cinq jours sur sept (7j/7j dans les SMA et les EPIDE, si les jeunes ne rentrent pas chez eux le week-end), 8 heures par jour (24H/24 pour les SMA et les EPIDE).

Les lieux de formation sont généralement suffisamment spacieux pour offrir aux jeunes des espaces de mise en pratique de tâches nécessitant la mobilisation de compétences de base et de compétences clés : restaurant d'application à l'E2C de Marseille, terrains d'application (ateliers d'ébénisterie, terrains agricoles…) dans les SMA, terrains de sports (EPIDE, SMA), ateliers théâtre et d'écriture (E2C Nîmes) etc.[13]

Ces « lieux de vie apprenants » permettent (ou devraient permettre) également une alternance plus facile entre travail en groupe, notamment pour un travail approfondi sur la communication, les échanges (construits) avec les pairs, l'écoute de l'autre, le travail de groupe, la coopération, la verbalisation des compétences et des savoirs/savoir faire associés… et travail individualisé, pour un travail de systématisation les nouvelles acquisitions de savoir et de savoir faire, pour la préparation de la découverte de nouveaux contextes d'application, pour la reprise de points non assimilés …

Les possibilités de remédiation aux situations d'illettrisme rencontrées existent donc dans les trois dispositifs :
- d'une part, par la possibilité de prise en charge globale du jeune qu'ils permettent d'offrir,
- d'autre part, par les différentes modalités pédagogiques qu'ils permettent de mettre en œuvre grâce à :

- des locaux en suffisance pour différents types d'activités, des terrains d'application sur site,
- un personnel qualifié et spécialisé pouvant intervenir sur les différents aspects du parcours du jeune et l'accompagner aux différentes étapes de son parcours d'insertion (mobilisation, formation, insertion professionnelle…)

L'alternance pourrait être davantage exploitée : c'est ce qui est ressorti des rencontres entre les différents acteurs participant à l'atelier interrégional du Forum Permanent des Pratiques et des échanges au cours des modules de formation lors de la rencontre nationale à Lyon en mai 2010.

Elle permettrait au jeune d'être, à la fin de sa formation, soit orienté vers le dispositif le plus adapté, lui permettant de poursuivre son parcours de professionnalisation ou de qualification, soit accompagné et suivi dans son nouvel emploi afin de lui donner toutes les chances de sécuriser son parcours professionnel.

Il convient donc de favoriser et de développer davantage une **logique d'interaction et de complémentarité** entre les formateurs d'enseignement général et formateurs des domaines techniques ou professionnels, entre matières générales et techniques. Il faut mettre en place un « parcours interne», entre les apprentissages en centre, en salle de formation et la mise en situation professionnelle en entreprise ou sur les terrains d'expérimentations (dans les SMA).
Ces allers retours (que permettent ces dispositifs) sont d'excellents moyens d'**alterner contextualisation, décontextualisation et recontextualisation** des savoirs et savoir-faire à acquérir ou à évaluer.

Cette alternance devrait être davantage exploitée et pourrait servir à un travail de conscientisation de la mobilisation des savoirs et des savoir faire acquis, des compétences mises en œuvre en situation de travail, à un apprentissage du transfert dans d'autres situations.

[13] Sauf peut être à Paris et en proche banlieue, où les « sorties » sur site sont alors davantage exploitées.

« Même si l'on part régulièrement des activités pratiques en atelier, la salle de cours des matières générales ne saurait être une répétition des différentes filières du RSMA. Il est donc nécessaire que s'installe une sincère collaboration entre les différents intervenants (professeurs, cadres techniques, encadrement…). Il est nécessaire que s'installent des échanges permanents entre tous ceux qui interviennent auprès de nos jeunes. Les salles sont bien trop petites pour y mettre le matériel souhaitable et cela n'est pas souhaitable. Il convient plutôt de les ouvrir, de les prolonger vers l'extérieur, vers l'atelier, vers la vie professionnelle, vers le monde. »

Mais ceci nécessite un travail en commun, même sur une durée réduite, entre les différents intervenants : le formateur généraliste, le formateur technique, le chargé d'insertion et le tuteur en entreprise (ou le responsable du stagiaire). Un travail en amont ou en aval « en binôme ou en trinôme » qui n'est pas toujours évident à réaliser, « *même lorsque l'on est tous sur le même site* » (Témoignage de J. Salomon, enseignant RSMA / Martinique).

Les formateurs des E2C constatent la même difficulté de travailler avec les tuteurs en entreprise. Il conviendrait de **développer des partenariats éducatifs sur une base commune de repérage des acquis** et des difficultés des jeunes à mobiliser **des compétences de base en situation** professionnelle.

Grâce à ce partenariat renforcé, il conviendrait d'élaborer une **carte de compétences commune** que le jeune sait mobiliser ou doit apprendre à mobiliser dans diverses situations. Il ne s'agit pas de considérer d'abord le jeune à travers ses lacunes mais de pouvoir lui proposer des **« situations clés »** d'apprentissage. *« Il faut sortir d'une vision curative des dispositifs pour concevoir une approche plus dynamique des apprentissages, fondée sur les acquis du jeune*. » (Kit du praticien sur la sécurisation des parcours des apprentis en région PACA).

Dans cette logique de travail sur des « situations clés », les différents acteurs, formateurs « généraux », formateurs « techniques », et « tuteurs en entreprise » seraient impliqués. C'est-à-dire ne pas résumer la remédiation aux problèmes de « non maîtrise des savoirs de base » à un soutien ou à un accompagnement « disciplinaire ».

Or les dispositifs de réapprentissage ou de consolidation des savoirs de base sont souvent conçus comme des activités de soutien des jeunes dans la maîtrise des savoirs généraux « disciplinaires » (mathématiques, français, SVT, VSP…), pour passer le CFG ou un CAP et les formes d'accompagnement sont très souvent centrées sur le tutorat individualisé. Sans abandonner cette forme d'accompagnement, il conviendrait, comme l'a montré l'expérience de l'E2C de Seine Saint-Denis, comme le montrent aussi les pratiques d'articuler ces formes de « tutorat individualisé » avec des logiques collectives, qui permettent de verbaliser la compréhension des notions (cf témoignage du RSMA de Martinique), la confrontation des idées, l'écoute de l'autre, l'argumentation, la mise en commun des solutions, le groupe étant un vecteur essentiel de structuration des apprentissages (cf l'importance du conflit socio cognitif chez Vigotsky).

Le « travail individualisé en autonomie accompagnée », que ce soit sur ordinateur ou «sur classeur personnalisé » serait bien sûr maintenu, pour ces groupes de jeunes en situation d'illettrisme, dans la phase d' « exercisation » et de « systématisation » des points travaillés en groupe, après explicitation des consignes.

CONCLUSION : UNE PROFESSIONNALISATION DES ACTEURS

Tous les acteurs présents ont pris conscience des spécificités du repérage et de l'évaluation des situations d'illettrisme, de leur diversité et de la nécessité de mettre en place des réponses variées et adaptées. Toutes les étapes sont importantes et elles demandent toutes des outils et des démarches adaptés ainsi qu'une professionnalisation constante des acteurs.

Tous les formateurs présents réclament la mise en place d'une dynamique de professionnalisation et des formations de formateurs qui leur permettent d'évoluer dans leurs pratiques.

Les thématiques suivantes ont été évoquées :

- aide au repérage des compétences de base et des savoirs de base associés ;
- analyse comparée des outils, supports et démarches pédagogiques conçus pour les publics dits « en difficulté »
- travail sur le «apprendre à apprendre»,
- travail sur les techniques d'entretiens et d'explicitation des compétences et des difficultés.
- mise en place de « situations clés » d'apprentissage impliquant la mobilisation de diverses compétences de base/compétences clés et évaluation de ces compétences,
- mise en place d'un portfolio de compétences comme base de suivi et d'accompagnement d'un parcours de formation progressif et cohérent.

Tous les formateurs présents espèrent une suite à ce Forum des pratiques, sous forme de formations de formateurs (formation intra dispositifs mais aussi inter dispositifs), d'échanges de pratiques entre les formateurs et les autres intervenants des différents dispositifs et de construction d'outils d'évaluation commun contextualisés et adaptés, afin de les aider à construire avec les jeunes qu'ils accompagnent un parcours de formation cohérent, progressif, efficace et efficient sur le long terme.

TEMOIGNAGES D'ACTEURS DE TERRAIN SUR LEUR ACTION DE FORMATION, AU SEIN DE LEUR DISPOSITIF.

Marie-Michelle LAVENTURE, enseignante au RSMA de la Martinique

1 – L'organisation du temps de travail

Les enseignants affectés au RSMA de la Martinique travaillent du lundi au vendredi sauf le mercredi après-midi et le vendredi après-midi. Les emplois du temps sont mis en place par le sergent chef BOUMARD responsable des domaines généraux (lieu où sont reçues les différentes filières en formation générale) et peuvent varier en fonction des impératifs liés aux examens, à la vie militaire ou à l'arrivée de nouveaux stagiaires. Cette année, les filières préparant un CAP (les mécaniciens, les agents d'entretien et d'espace vert, les maraîchers horticulteurs) et d'une moindre mesure les agents de prévention et d'hygiène qui vont valider cette année une partie de leur diplôme auront des créneaux en priorité à l'emploi du temps. L'objectif du RSMA est de permettre à chaque stagiaire de réussir au moins au CFG. Chaque enseignant assure un temps de présence de 21h hebdomadaire.

2 – Le positionnement des stagiaires en français.

Il convient de distinguer le test RSMA qui a une valeur, entre autre statistique et ceux réalisés par les enseignants qui ont une valeur surtout pédagogique (évaluation diagnostique).
Après le repérage effectué lors du Projet Personnel de Formation, j'utilise trois autres types de tests personnels (tous scolaires) :

a) Le test national niveau 3ème français ou mathématiques pour vérifier les compétences de bases du socle commun des stagiaires issus de lycée général et professionnel. Ce test m'aide à évaluer le chemin à parcourir en vue de la préparation au CAP.

b) Un test niveau CFG français ou mathématiques pour les stagiaires qui préparent le CFG et ceux issus de lycée qui éprouvent des difficultés à compléter le test niveau 3ème.

c) Un test pour les stagiaires qui semblent en très grande difficulté de lecture et d'écriture (en cours d'élaboration et d'amélioration) qui vérifie les compétences suivantes :

- Compétences orales : - Questionner
Utiliser à bon escient les registres de langue que les situations rencontrées suggèrent.

- Compétences écrites -Ecrire sous dictée des syllabes de la langue française
  - Discrimination visuelle

Ces tests sont complétés par une batterie analytique lecture-écriture- orthographe qui évalue les compétences de niveau CP-CE1
Certains exercices (ex. relier) permettent de détecter des problèmes d'ordre spatial.

3– Prise en charge des jeunes les plus en difficultés dans une classe hétérogène

a)- Présenter l'hétérogénéité des groupes

- des jeunes non diplômés
- des jeunes non francophones
- des jeunes diplômés (CFG, DNB, CAP partiel ou complet, BAC PRO, BAC)

Notre propos ici concernera essentiellement les jeunes non diplômés, les jeunes peu diplômés (CFG) et les jeunes non francophones.

b) – Prendre en compte l'objectif de la formation

- Du point de vue de la structure : accès à un diplôme, à des connaissances de base en vie sociale et professionnelle.
- Du point de vue de l'apprenant : accès à un diplôme et /ou à des compétences de base en situation professionnelle.

c)-L'individualisation de la formation

La différenciation des situations d'apprentissage permet une meilleure prise en charge des jeunes les plus en difficulté :

- Reformulation systématique des consignes par les apprenants.
- Entraînement à l'autonomisation (développer des savoirs -faire pour une utilisation plus aisée des outils d'aide)
- Adaptation des mêmes supports que les camarades (diminution de la longueur du support, sélection d'objectifs d'apprentissage plus ciblés, choix de mots, d'expressions, de phrases à lire et à copier sans fautes…
- Mise en place d'un projet plus global à partir du même support (phonologie, sémantique, syntaxe), part importante à l'oralisation, voire dictée au formateur, production systématique d'un écrit.
- Réflexion sur la langue orale et écrite
- Utilisation de jeux (mots fléchés, mots croisés…) en maîtrise de la langue écrite
- Variation des types d'évaluations (diagnostique, formative, formatrice, réécritures, autocorrection).

La variation des démarches:

- Centrées sur les stagiaires, sur les opérations mentales, sur les conceptions, sur l'expression personnelle, les technologies
- Forme de travail : en individuel, en groupe, collectif
- Rôles variés confiés aux stagiaires : restitution d'une notion de cours aux camarades, observateur, tuteur…

L'intervention en salle des répétiteurs :

(ils se chargent des stagiaires les plus autonomes pendant que l'enseignant travaille avec les plus en difficulté) et les séances hors présence des enseignants qu'ils assurent, contribuent aussi à une meilleure prise en charge de ces publics par la continuité dans le temps des apprentissages.
Ils se chargent avec l'aide de l'enseignant des exercices d'application de règles, de procédures, de démarches, de mémorisation….

4– les outils ou supports utilisés

- Textes officiels et accompagnement des programmes
- Tests Education Nationale
- Grille de référence des compétences et de connaissances du socle par palier en français ou en mathématiques
- Sujets types CFG, CAP, BEP
- Extraits de journaux
- Documents iconographiques

- Extraits de pièces de théâtre, de dialogues à mettre en scène
- Documents authentiques issus des cours en atelier
- Livres de français CAP – BEP
- Coffret Lettris
- Documents internet
- Rétroprojecteur

5 – Comment faire le lien entre le Projet professionnel et la Remise à Niveau du jeune ?
Je m'appuie sur :
- L'analyse des évaluations diagnostiques que j'ai menées
-

J'utilise :
- La grille de compétences du CFG
- Le référentiel de CAP
- Le référentiel des compétences professionnelles de base

J'essaie de croiser les compétences scolaires et celles du référentiel de compétences professionnelles de base afin de déterminer des objectifs mesurables à cours et moyen terme.
Je l'entraîne à son rythme sur les questions type du CFG ou du CAP.
Je privilégie des supports authentiques de l'atelier, les compétences langagières ou écrites dont il a immédiatement besoin à l'atelier pour travailler la maîtrise de la langue.
Je l'aide à découvrir et explorer des stratégies pour pallier à ses manques.

6) - En conclusion :

Quels sont mes besoins aujourd'hui pour mieux mener à bien ma mission ?

- La réalisation d'un test par l'ANLCI valable pour tous pour parler des mêmes choses en se basant sur des éléments communs.
- La rédaction d'un guide de passation du test RSMA pour uniformiser les modalités de passation et de correction pour en faire un outil de travail efficace pour les pédagogues.
- L'accès au test RSMA par les enseignants pour limiter les évaluations répétitives
- La conception en équipe de documents, de champs lexicaux, … plus en lien avec les filières professionnelles
- La prise en compte de manière plus globale de l'individu : diagnostique cognitif mais aussi psychomoteur (à partir de compte-rendu de l'observation des jeunes lors des exercices militaires, passage du permis, activités manuelles nécessitant des capacités d'ordre spatio-temporelles), affectif (besoin de retrouver l'estime de soi, la motivation, l'attitude face à l'effort et la difficulté) …

Et quels besoins en termes de professionnalisation ?

- Recevoir le catalogue des formations de l'AGEPMA afin de choisir les formations sur l'année.
- Avoir accès aux formations mises en place par L'ANLCI
- Rencontrer les autres enseignants intervenant dans les RSMA pour partager, échanger, harmoniser des pratiques.

Jocelyn SALOMON, Professeur des Ecoles, 1er RSMA de la Martinique

Professeur des Ecoles spécialisé option F (aide aux adolescents et jeunes adultes en difficultés) tout comme mes deux collègues, je travaille au RSMA à raison de 21 heures hebdomadaire.
La structure accueille actuellement des volontaires stagiaires qui reçoivent une instruction militaire, une formation technique et la remise à niveau assurée par notre cellule, les Domaines Généraux. Tout ceci est couplé avec une démarche de resocialisation.

Chaque volontaire stagiaire est accueilli avec sa section environ 4 heures par semaine pour avoir des activités en français, en mathématique/sciences, en vie sociale et professionnelle et en histoire/géographie. J'assure les matières scientifiques.
Au fil des ans, le niveau de recrutement a baissé jusqu'à privilégier la non-détention de diplômes.
Illettrisme …. ?
Maîtrise incorrecte des savoirs de base !

Tel est le cas de nombreux jeunes accueillis au RSMA. Je tenterai de décrire mon intervention auprès de ceux-ci au sein de cette structure.

1- Accueil d'un public spécifique

Je reçois les stagiaires par filières, donc en fonction du corps de métier envisagé : charpente, menuiserie, voirie et réseaux divers, agent de stock, mécanique, agriculture, restauration, protection et sécurité…. L'effectif est de 12 au maximum.

Ceux qui nous réunissent aujourd'hui font partie de cet ensemble mais ne me sont pas encore connus : je n'ai pas leur positionnement.
Lors du premier contact, la discussion est orientée vers les conditions d'accès à l'emploi concerné : on citera alors les tâches constitutives du métier et par conséquent les instruments utilisés notamment pour prendre des mesures, pour évaluer, pour prévoir, pour calculer….
C'est à ce moment que le métier et les tâches sont démystifiés, présentés comme accessibles à tous si certains savoirs de base sont présents.

Tous ces stagiaires viennent de subir avec plus ou moins de succès un test (test IGSMA). Il n'est pas question pour moi à cet instant de leur en proposer un qui aura certainement le même effet sur eux.

2- Prise en charge spécifique

La prise en charge du stagiaire est inscrite en droite ligne de son apprentissage professionnel, donc de la branche. Il s'agit de faire en sorte qu'il réalise de façon autonome les tâches les plus courantes de l'ouvrier de base de la profession. Le cap est tout de même réglé vers l'objectif final : le CAP ou l'examen final envisagé.

Toutes les occasions, une mesure, une pesée, une évaluation, sont utilisées pour développer, pour asseoir les compétences de base, pour les renforcer. Aussi, il arrive que la salle de cours se mue en « chantier » (moins les bruits) pour matérialiser par exemple 1 m, 2 m, 3 m,…les mesures de longueurs. Le mètre-carré (m2) est représenté au sol. Le matériel, souvent de fortune, boîte en carton, bâton, carreau, est utilisé pour l'étude de notions. Le poids d'un corps par exemple est mis en évidence par l'utilisation faite de la chaise, l'équilibre étant rompue par la position adoptée, la résistance évaluée par la boîte ou la petite planche que l'on fait porter tour à tour des masses connues qui ne cessent de croître. La lecture des nombres décimaux est affinée par l'utilisation de l'euro parce que tous nous savons dire 4,50 € mais nous sommes peu à dire 4,50 m (4 virgule 50 mètres). La numération de position est alors travaillée pour être enfin maîtrisée : on peut alors comparer et ranger des nombres décimaux. Les notions de sens et de direction sont travaillées avec le corps.

Nous n'oublions pas que l'objectif est souvent le CAP de la profession. Un référentiel omniprésent (4 tableaux visibles dès la porte, dès le premier entretien, dès la première minute, de quelque endroit que l'on se trouve, le rappellent si nécessaire) démystifie les mots-clés, parties essentielles des savoirs de base (périmètre, aire, volume…) avec le vocabulaire spécifique utilisé (côté, longueur, rayon…). La trigonométrie par exemple est d'abord corporelle : en se déplaçant d'abord physiquement dans un rectangle dessiné à même le sol puis sur le papier, les « hypoténuse, côté adjacent, côté opposé » n'ont plus de secrets : reste à faire admettre me direz-vous les mots cosinus, sinus et tangente… Non : intéressons nous aux savoirs de base seulement.

Heure digitale, heure décimale, nombres sexagésimaux, nombres décimaux : tout est dans la façon de les aborder. Argent, quand tu nous tiens… ! La moitié d'un euro est bien 0,5 € (ou 0,50 €), d'un mètre, 0,5 m ? Pourquoi la moitié de l'heure ne serait-elle pas 0,5 h donc 30 minutes ? Une fois ceci compris, tout est dans l'utilisation de la formule.

L'étude des forces en présence est mise en évidence par l'installation par exemple d'une poulie de fortune pour hisser un seau, l'utilisation du pied de biche pour soulever une plaque en béton posée à même le sol. Nous avons alors des stagiaires à la fois acteurs et observateurs. Il s'agit d'établir fictivement un va et vient incessant entre l'atelier et la salle de cours.

En fait, au fil du temps, le stagiaire concerné se rend compte qu'il n'a fait que réactiver des connaissances de base. Les préfixes « kilo, hecto, déca, déci, centi, multi » sont présents dans l'expression de la plupart des mesures avec leurs unités de mesures spécifiques. Et pourtant, l'école élémentaire lui a appris cela lors de nombreuses leçons, de façon dissociée (trop de leçons à apprendre). Une seule maîtrise de ces préfixes aurait pourtant suffi….

Toutes ces activités doivent bien sûr rester dans le projet de qualification du stagiaire. C'est donc en repérant au fur et à mesure les situations individuelles que l'on pourra juger des absences des compétences de base et y remédier. Certains exercices proposés ont alors valeur de test mais ne sont pas vécus comme tel par les jeunes qui s'y prêtent volontiers. Ce sont mes moments d'évaluation, de positionnement.

En restant dans le projet de qualification le stagiaire n'est pas enfermé dans une catégorie car des voies de réussite lui sont sans cesse proposées. Il faut qu'il puisse par exemple lire un plan, préparer un bon de commande, respecter un programme de construction, gagner en autonomie… Il doit se sentir sans cesse impliqué dans sa recherche de qualification. Il n'est plus à l'école, il apprend un métier. Tous les sujets, toutes les évaluations qui lui sont proposées ne mobilisent les savoirs de base qu'au travers de situations de travail. En fait, il faut qu'il arrive en fin de cursus à comprendre les apprentissages fondamentaux à travers la pratique en atelier. En lui proposant des situations où les « acteurs » sont propres à la profession, cela permet d'échapper à un enseignement traditionnel pour lequel il éprouve déjà de la répulsion. Il n'est plus un élève mais un ouvrier qui acquiert de la qualification et ses apprentissages prennent du sens. D'ailleurs les résultats seront visuels sur les chantiers et sur les lieux de travail proposés par le RSMA. Il pourra chaque jour aller plus loin dans sa recherche d'autonomie.

Le formateur que je suis doit sans cesse être en quête des besoins du stagiaire concerné. Ce dernier n'est pas catalogué car il arrive chaque fois à surmonter son handicap car régulièrement accompagné jusqu'à son autonomie. **Il y a un lien permanent entre ses apprentissages et son emploi futur.**

3- Des besoins spécifiques

Il est vrai que la salle de cours ne saurait être une répétition des différentes filières du RSMA. Toutefois, il est nécessaire pour sortir vainqueur du combat contre l'illettrisme que s'installe une sincère collaboration entre les différents intervenants (professeurs, cadres techniques, encadrement…). Les outils utilisés ici et là doivent l'être en référence aux savoirs de base. Il est nécessaire que s'installent des échanges permanents entre tous ceux qui interviennent auprès de nos jeunes. Les salles sont bien trop petites pour y mettre le matériel souhaitable. Ouvrons les plutôt vers l'extérieur, vers l'atelier, vers la vie professionnelle, vers le monde.

Les activités aux Domaines généraux s'articulent donc avec l'exercice d'activités professionnelles dans lesquelles elles s'intègrent. On part régulièrement de pratiques et le réinvestissement est quasi immédiat.

Reste à pouvoir bénéficier de l'apport formidable que serait l'usage des technologies nouvelles : l'informatique propose des outils interactifs très motivants et sur les chantiers, elle commence à remplacer les plans, au magasin, le bon de commande y est rempli et délivré, la correspondance y est réalisée…
La recherche de stratégies pour motiver le jeune autour de son projet professionnel, de son projet de vie, est un souci quotidien. Je remercie ici tous les participants aux travaux de l'ANLCI autour des bonnes pratiques pour celles qu'ils sont en train de nous doter.

Marc BAJAL, professeur des Ecoles, 1er RSMA de la Martinique

1. L'organisation du temps de travail par rapport au fonctionnement et à l'organisation plus globale (partie commune à tous).

Les enseignants affectés au RSMA de la Martinique travaillent du lundi au vendredi sauf le mercredi et le vendredi après-midi. Les emplois du temps sont mis en place par le sergent chef BOUMARD responsable des domaines généraux (lieu où sont reçues les différentes filières) et peuvent varier en fonction des impératifs liés aux examens, à la vie militaire ou à l'arrivée de nouveaux stagiaires.
Cette année, les filières préparant un CAP (les mécaniciens, les agents d'entretien et d'espace vert, les maraîchers horticulteurs) et d'une moindre mesure les agents de prévention et d'hygiène qui vont valider cette année une partie de leur diplôme auront des créneaux en priorité à l'emploi du temps. **L'objectif du RSMA est de permettre à chaque stagiaire de réussir au moins au CFG.** Chaque enseignant assure un temps de présence de 21h hebdomadaire.

2. Comment je positionne les élèves et avec quels outils sachant que je n'ai pas accès aux tests de repérage lié au recrutement ?

En effet, je n'ai pas eu accès aux tests de repérage concernant le recrutement, néanmoins en début d'année je procède à des évaluations diagnostiques en français et en mathématiques de manière à détecter les élèves les plus en difficulté pour que par la suite je puisse adapter mon enseignement. Ces évaluations sont du niveau CFG. Selon le besoin d'autres tests me permettent de vérifier la maîtrise de quelques notions essentielles en grammaire, en orthographe et en conjugaison sans être exhaustif. Exemple : reconnaître le verbe dans une phrase, un GNS, un COD ou COI ; savoir conjuguer un verbe au présent, à l'imparfait, au passé simple ou au futur de l'indicatif pour les verbes les plus courants.

Cette année, j'utilise d'autres évaluations en concertation avec une collègue aussi bien en français qu'en mathématiques. Lorsque le stagiaire présente de grosses difficultés en lecture ou en mathématiques suite aux évaluations diagnostiques, on essaie d'affiner en lui proposant des activités qui nous permettent de vérifier si le candidat :

- est capable d'écrire sous dictée les différents phonèmes
- est capable de retrouver le nombre de syllabes orales d'un mot
- est capable de découper un mot en syllabes.
- est capable de remettre une histoire en ordre.

3. Comment je prends les jeunes les plus en difficulté dans une classe hétérogène ?

Les modalités de prise en charge peuvent varier selon la difficulté du stagiaire. Il peut avoir une activité différente de celle des autres si j'ai constaté qu'il doit assimiler d'abord des notions de bases. Sinon, dans une même séance d'activité j'adapte les exercices d'application à son niveau.

En effet, j'organise ma séance d'apprentissage en mettant les stagiaires qui n'ont pas de problème de compréhension en autonomie sur une tâche bien précise, suite à une phase de recherche ou d'activité commune de manière à être disponible pour les élèves en grande difficulté.
La différenciation des situations d'apprentissage permet une meilleure prise en charge des jeunes les plus en difficulté :

- Reformulation systématique des consignes
- Entraînement à l'automatisation (développer des savoirs-faire pour une utilisation plus aisée des outils d'aide)
- Adaptation des mêmes supports que les camarades (diminution de la longueur du support, modification de la taille des caractères sélection d'objectifs d'apprentissage plus ciblés, choix des mots, d'expressions, de phrases à lire et à copier…
- Variation des types d'évaluations (diagnostique, formative ou sommative)

Il faut redonner confiance à ces élèves en essayant d'avancer à leur rythme.

4. Listes des outils et des supports que j'utilise

Cette année, j'ai utilisé des tests en français et en mathématiques utilisés de manière expérimentale en troisième dans certains collèges et SEGPA :

- Test 3ème (évaluations des compétences de base en français et mathématiques en fin d'école et en fin de collège).
- Documents internet
- Extraits de journaux
- Livres de français, mathématique, histoire/géographie, et VSP
- rétroprojecteur

5. Comment je fais le lien entre projet professionnel et remise à niveau du jeune ?

Le stagiaire sait pour quelle raison il est entré au RSMA, il me fait part de son projet professionnel et en fonction des résultats aux évaluations et du référentiel du CFG ou de CAP, je lui propose des objectifs en termes de savoir-faire et de savoir-être. Il saura à partir de ses objectifs, les connaissances qu'il va devoir maîtriser à travers des situations d'apprentissage.

6. Quels sont mes besoins aujourd'hui pour mieux mener à bien ma mission et quels besoins en termes de professionnalisation ?

Cette mission s'apparente à un challenge au quotidien. J'essaie pour ma part de leur proposer des activités qui les motivent. Il me faut continuer à rechercher d'autres supports et les intégrer dans mes situations d'apprentissage. En termes de professionnalisation les informations données grâce au forum sur l'illettrisme organisé par l'ANLCI vont me permettre de mieux appréhender ce public non lecteur qui arrive au RSMA.

Monique TERAL, école de la deuxième chance de Marseille

Depuis son ouverture en 1998, l'E2C Marseille accueille des jeunes de 18 à 25 ans, sortis du système scolaire depuis au moins un an, sans diplôme ni qualification.
Force est de constater que depuis plus de deux ans, nous avons observé une baisse quasi continuelle des niveaux de connaissances de base à l'entrée en formation à l'E2C, et donc une augmentation croissante des stagiaires en situation d'illettrisme ou de "Français Langue Etrangère (FLE)".
Ces situations d'illettrisme sont diverses. Pour certains des stagiaires, seules la lecture et l'écriture posent problème et bien souvent l'écriture seulement. Pour d'autres stagiaires, c'est l'ensemble des compétences de base ou certaines d'entre elles qui font défaut, ce qui correspond bien souvent à un public FLE.

A partir de nos évaluations initiales, et en accord avec les degrés d'illettrisme définis par l'ANLCI en 2003, nous avons été en mesure d'évaluer la situation d'illettrisme ou de FLE de nos stagiaires depuis 2008.

A l'entrée en formation et pendant la Session d'Intégration Progressive (SIP), le stagiaire va être évalué sur ses compétences en français, mathématiques, bureautique et anglais. Il va être également amené à travailler sur son projet professionnel au travers d'entretien, d'un stage en entreprise et de productions écrites sur le projet professionnel.
C'est au cours et sur l'ensemble de ces évaluations que nous pouvons déterminer les situations d'illettrisme ou de FLE de nos stagiaires.

L'objectif de ces évaluations est de permettre de détecter les besoins de formation du stagiaire et de mettre en place un parcours personnalisé de formation, construit avec le stagiaire et adapté à ses besoins en terme d'insertion professionnelle et sociale durable. Cela est d'autant plus important que ceux que nous détectons en situation d'illettrisme ou de FLE ont bien souvent besoin d'être remis en confiance, accompagnés tout en développant leur autonomie, et cela ne peut être possible que si les parcours de formation sont strictement individualisés.

1- Méthodologie d'évaluation à l'entrée à l'E2C Marseille

a) Le français

Lors de ces évaluations, le stagiaire va être évalué sur ses compétences à l'écrit et l'oral. Les séquences d'évaluation sont collectives (pour les compétences d'écriture, de compréhension écrite et orale) et individuelles (pour les compétences de lecture à haute voix et d'expression orale). Il y a donc quatre évaluations pour le français qui nous permettent de déterminer le niveau du stagiaire à l'entrée.

b) Les mathématiques

Une évaluation de niveau CFG est proposée dans un premier temps au stagiaire, qui peut être par la suite, amené à effectuer une évaluation de niveau supérieur en fonction du résultat de la première.

c) La bureautique

Une évaluation de trois heures permet d'évaluer le niveau du stagiaire sur quatre axes, la connaissance de l'environnement informatique, la création et la mise en valeur, la navigation Internet et la messagerie.

d) L'anglais

Les stagiaires ont une évaluation portant sur la compréhension orale et écrite et sur des compétences d'écriture.

e) Le projet professionnel

A son entrée à l'E2C, le stagiaire est amené à produire divers documents sur son projet professionnel. Des documents écrits comme par exemple le portefeuille de compétences où le stagiaire consigne son parcours avant l'E2C, des entretiens sur le projet professionnel et un stage en entreprise qui permet de tester ses compétences socio professionnelles, telles que sa capacité à respecter des horaires, des consignes ou encore à travailler en équipe.

Notons que les évaluations de français et le stage en entreprise sont souvent déterminants pour l'entrée en formation à l'E2C. Cependant devant la baisse des niveaux de compétences que nous observons, nous utilisons également les autres supports d'évaluation pour déterminer le niveau initial du stagiaire.

2- Organisation du temps de travail
Le parcours de formation est organisé en alternance autour de périodes de remise à niveau en centre (4 semaines) et de stage en entreprise (2 semaines). Toutefois ce parcours peut être individualisé en fonction des besoins du stagiaire que ce soit pour la remise à niveau ou pour les stages en entreprise.

Le parcours pédagogique spécifique de l'E2C :

Le parcours de formation de l'Ecole de la Deuxième Chance s'organise autour de trois étapes pour une durée totale de 42 semaines dont au moins 14 semaines de stage. Chaque semaine de formation propose, en moyenne, des séquences : de mathématiques/raisonnement (de 4h30 à 6 heures) ; de français/communication (de 4 heures 30 à 6 heures); d'informatique (3 heures); d'anglais (1 heure 30) ; de sport (3 heures) ; de travail sur l'emploi et les stages (1 heure 30) ; de projet (3 heures) ; de temps référent (accompagnement et vie collective, 6 heures au total).

La première étape dite d'évaluation et de détermination permet :

- de retracer le parcours du stagiaire avant son entrée à l'E2C,
- d'évaluer ses motivations et son intérêt pour un ou plusieurs secteurs d'activité,
- de réaliser, pour chaque stagiaire, une évaluation initiale (affinée pendant les premières séquences de cours, un plan de formation et des " pochettes personnalisées " dans chaque module,
- de réaliser les premiers stages (dont le niveau dépend du degré d'avancement du projet professionnel de chaque stagiaire),
- de débuter les sessions de formation individualisées dans les savoirs généraux,
- de réaliser le " bilan intermédiaire étape 1 " qui est un bilan détaillé du plan de formation (bilan des compétences par module), mais aussi du projet professionnel naissant et des acquis des stages réalisés.

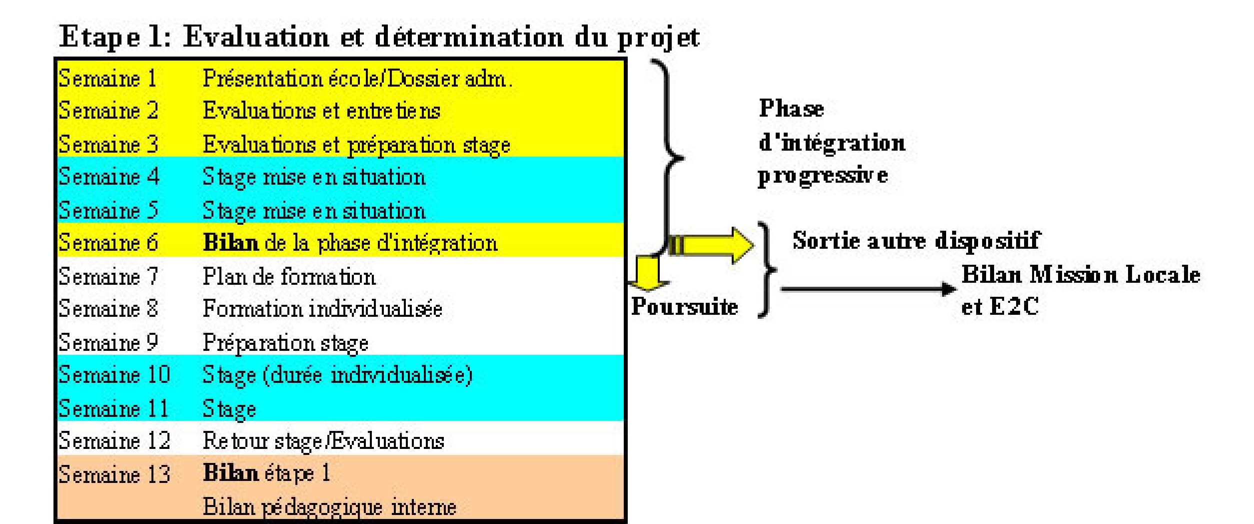
La seconde étape est une étape de construction du projet professionnel et de formation. Cette étape permet l'articulation entre acquisition de savoirs généraux et acquisition de gestes professionnels correspondant au projet professionnel envisagé. Pendant cette seconde étape :

- la formation selon le modèle des ateliers de pédagogie personnalisée se poursuit,
- le lien entre plan de formation et apprentissage des gestes professionnels liés au projet de chaque stagiaire est identifié par module (lorsque pertinent),
- des séquences de présentation de métiers sont proposées afin de compléter l'expérience des stagiaires ; le travail des équipes pédagogiques de l'E2C complète ainsi les stages proposés tout au long du parcours ; le projet professionnel peut être formalisé et validé

Un bilan intermédiaire étape 2 est réalisé, bilan qui concerne tout autant le plan certification E2C) accompagné d'entretiens individuels avec le responsable pédagogique et le responsable entreprise de l'E2C.

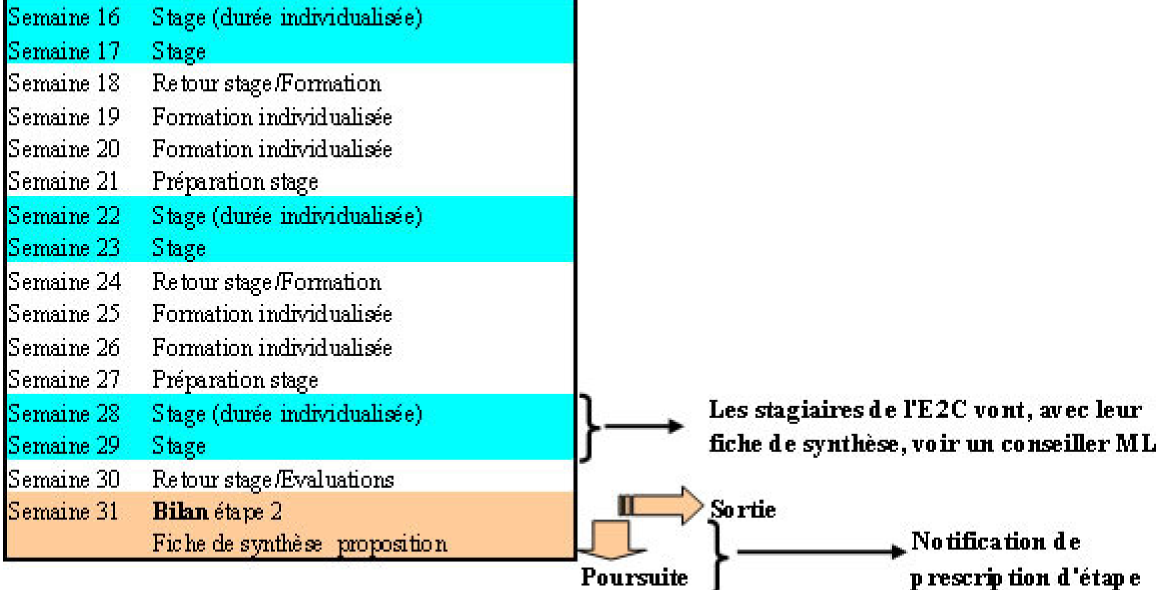
La troisième étape est une étape de reconnaissance des acquis tout au long du parcours, aussi bien en matière de plan de formation que de projet professionnel. Durant cette étape :
- le projet professionnel est confirmé,
- le bilan final est réalisé (plan de formation, projet professionnel, certification E2C) accompagné d'entretiens individuels avec le responsable pédagogique et le responsable entreprise de l'E2C.

Parcours type (individualisation en fonction des projets des stagiaires)



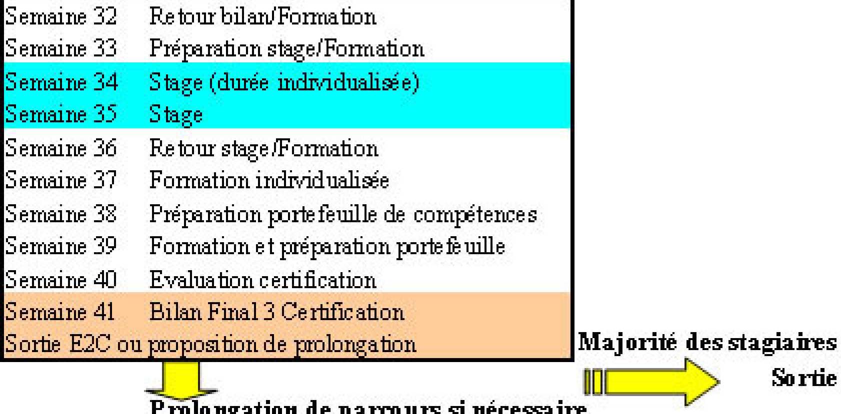
Etape 1: Evaluation et détermination du projet

Semaine 1	Présentation école/Dossier adm.
Semaine 2	Evaluations et entretiens
Semaine 3	Evaluations et préparation stage
Semaine 4	Stage mise en situation
Semaine 5	Stage mise en situation
Semaine 6	**Bilan** de la phase d'intégration
Semaine 7	Plan de formation
Semaine 8	Formation individualisée
Semaine 9	Préparation stage
Semaine 10	Stage (durée individualisée)
Semaine 11	Stage
Semaine 12	Retour stage/Evaluations
Semaine 13	**Bilan** étape 1
	Bilan pédagogique interne



Etape 2: Construction du projet professionnel et de formation

Semaine 14	Formation individualisée
Semaine 15	Préparation stage/Formation
Semaine 16	Stage (durée individualisée)
Semaine 17	Stage
Semaine 18	Retour stage/Formation
Semaine 19	Formation individualisée
Semaine 20	Formation individualisée
Semaine 21	Préparation stage
Semaine 22	Stage (durée individualisée)
Semaine 23	Stage
Semaine 24	Retour stage/Formation
Semaine 25	Formation individualisée
Semaine 26	Formation individualisée
Semaine 27	Préparation stage
Semaine 28	Stage (durée individualisée)
Semaine 29	Stage
Semaine 30	Retour stage/Evaluations
Semaine 31	**Bilan** étape 2
	Fiche de synthèse proposition



Etape 3: Reconnaissance des acquis, certification

Semaine 32	Retour bilan/Formation
Semaine 33	Préparation stage/Formation
Semaine 34	Stage (durée individualisée)
Semaine 35	Stage
Semaine 36	Retour stage/Formation
Semaine 37	Formation individualisée
Semaine 38	Préparation portefeuille de compétences
Semaine 39	Formation et préparation portefeuille
Semaine 40	Evaluation certification
Semaine 41	Bilan Final 3 Certification
Sortie E2C ou proposition de prolongation	

3. Supports utilisés

En dix ans d'existence nous avons pu développer des contenus adaptés à nos stagiaires que nous avons récemment mis dans une base de données, ce qui permet à chacun des formateurs de disposer ainsi d'un catalogue de cours ou d'exercices et de répondre entièrement à un de nos principes pédagogiques qui est **l'individualisation de la formation**.

D'autre part nous avons également développé **un support de formation** ludique et innovant adapté aux niveaux de nos stagiaires. Enfin, nous avons également mis en place **une pédagogie participative** et de projet permettant l'acquisition de savoirs de base dans d'autres situations que la remise à niveau classique.

Individualisation de la formation

Face aux difficultés détectées à leur entrée à l'E2C, il est apparu que pour permettre à nos stagiaires de progresser, d'acquérir de l'autonomie et de valider des compétences de base, il était nécessaire de mettre en place un parcours de formation individualisé. A la suite des différentes évaluations initiales, le stagiaire dispose d'une pochette personnalisée dans laquelle son parcours de formation, les ressources pédagogiques adaptées à sa progression et les différentes étapes de son parcours sont consignés. Et cela pour chaque matière.

Les bilans de compétences réguliers (bilans de fin d'étape) réalisés sur toutes les disciplines, servent à évaluer la progression pédagogique du stagiaire voire à réajuster si nécessaire, en tenant compte du projet professionnel et de l'acquisition des compétences, son parcours de formation.

Un support innovant : La plateforme EDA-E2C

En 2003 nous avons développé une plateforme de formation : La plateforme EDA-E2C qui propose une grande partie des contenus pédagogiques développés par l'E2C pour la remise à niveau sur le socle de base (français, mathématiques, bureautique). Cette plateforme s'adresse à un public de jeunes adultes en situation d'exclusion et avec un très faible niveau de connaissances générales. Le stagiaire travaille sur des situations de communication écrites ou orales de la vie quotidienne et utilise ou réapprend des notions de raisonnement ou de français au travers de ces situations.

Ce projet expérimental et innovant est également utilisé avec les publics en grandes difficultés linguistiques.

Chaque antenne EDA-E2C possède au moins un ordinateur par stagiaire, la remise à niveau y est individualisée, mais le travail se fait par groupe de 10 stagiaires, encadrés par un accompagnateur. La moitié de la semaine se déroule dans l'antenne. L'autre moitié de la semaine se déroule à Saint Louis, ces regroupements permettent de faire le point sur les dossiers étudiés en salle et de remédier ou d'approfondir les notions étudiées sur la plateforme, mais également de participer aux activités transversales (projets pédagogiques, activités sportives…).

L'expérience a montré que l'organisation EDA peut permettre d'obtenir des taux d'insertion élevés (à peu près conformes à ceux obtenus par l'E2C) et ce même avec des publics de faibles niveaux.

Une pédagogie participative : les projets

Les stagiaires participent ou sont initiateurs de projets pédagogiques qu'ils doivent mener à terme avec une réalisation concrète. Les projets relèvent de trois grands domaines culturels : scientifique et technique, artistique et littéraire, corporelle et sportive. Ces projets sont transversaux (inter groupe) et permettent non seulement d'aider dans l'acquisition de savoirs de base, mais également, de faire évoluer chaque stagiaire dans son rapport au temps, aux autres et aux procédures de travail.

Un des grands exemples que nous pouvons citer est notamment la participation active des stagiaires aux Forum Chances & Quartiers qui s'est déroulé de février 2008 à mai 2009 à l'école de la deuxième Chance de Marseille. Au cours de ces 7 forums un groupe de stagiaires, parmi lesquels

certains se trouvaient en difficultés linguistiques, a travaillé sur des sujets de société concernant les problématiques des quartiers Nord de Marseille. Ils ont pu rencontrer les acteurs socio économiques et les élus ainsi qu'un Sociologue et Directeur d'Etudes à l'EHESS : M Robert Castel, qui a accompagné tous les débats. Au cours de ce projet, les stagiaires ont réalisé un travail de recherche auprès de leur camarade (enquête d'opinion) pour chaque thème étudié, mais ils ont également rencontré des personnes ressource ou de terrain qu'ils ont interviewées. Tout ce travail14 les a conduits à réaliser un journal à chaque forum, à présenter leurs résultats et à participer aux débats lors de la tenue de ces forums. Cette expérience les a amenés à progresser tant au niveau des savoirs de base qu'au niveau personnel.

4- Remise à niveau et projet professionnel

A partir de l'évaluation initiale, nous repérons les difficultés des stagiaires pour établir un plan de formation individualisé. Nous notons avec lui les compétences acquises, celles en voie d'acquisition et/ou à acquérir. Nous fixons un certain nombre d'objectifs à atteindre en accord avec son projet professionnel.

Bien souvent le projet professionnel du stagiaire implique un certain nombre de compétences de communication ou de raisonnement que le stagiaire doit être capable de réaliser dans le métier qu'il a choisi.
Par exemple un agent de sécurité sera amené à réaliser des écrits professionnels, ce qui demandera au stagiaire d'acquérir du vocabulaire spécifique, d'écrire un texte court….
De même un serveur doit maîtriser les fractions et les conversions pour effectuer correctement des cocktails.

Le parcours de formation individualisé proposé à chaque stagiaire est donc étroitement lié au projet professionnel.

5- Besoins et professionnalisations

Il est manifeste qu'au jour d'aujourd'hui et face à la montée croissante de jeunes en situation d'illettrisme à l'E2C Marseille, il nous faut revoir notre processus d'évaluation à l'entrée pendant la SIP. Un positionnement plus adapté aux situations d'illettrisme serait un plus, cela nous permettrait d'être plus pertinent sur la construction des parcours et au delà sur la progression et l'insertion de ces stagiaires. Bien évidemment l'utilisation de ce nouvel outil de positionnement impliquerait de fait la formation des formateurs concernés.

[14] journaux consultables sur le site de l'E2C Marseille, Rubrique Action, Chances & Quartiers



DEFINITIONS

1. Qu'entend-t-on par « compétence » ?

Je ne tenterai pas de donner une énième définition de « compétence », n'ayant aucune autorité, et donc aucune « compétence » pour le faire mais je reprendrai ici le « consensus définitoire » que j'ai élaboré en 2005 à la suite d'une étude réalisée pour ANLCI.[15]

En analysant les caractéristiques principales qui définissent la compétence dans la littérature d'experts du domaine depuis une dizaine d'années, quel que soit le champ disciplinaire (psychologie, sciences de l'éducation, sociologie, gestion des ressources humaines …), on trouve un lien évident entre :

- Compétence et action : Etre compétent, c'est pouvoir faire quelque chose qui se voit et qui peut donc s'évaluer de manière opérationnelle.
- Compétence et succès dans l'action. Il ne suffit pas d'agir, il faut réussir son action. La compétence se manifeste par la réussite dans l'accomplissement d'une tâche.
- Compétence et situation (contexte dans lequel on agit). La compétence visée est liée à une situation concrète : il ne s'agit pas de viser une compétence dans l'absolu, car on n'est pas compétent « en général ». Etre compétent, c'est « savoir agir en situation ». La compétence est contingente d'une situation donnée. Mais elle est aussi supposée pouvoir s'adapter aux évolutions et aux exigences d'une situation nouvelle. Ce qui nous amène à un autre lien, celui entre
- Compétence et adaptation à une classe de situations, qui peuvent elles-mêmes appartenir à des domaines, à des espaces plus larges. Les experts qui mettent en avant ce lien spécifient cependant que le transfert à certaines autres situations est limité à certaines compétences. Le lien entre compétence et transférabilité concerne plus spécialement les compétences de base [16], avec l'idée qu'une fois acquises dans une situation donnée, elles pourront être mobilisées dans un contexte plus large (voire différent) et seront donc transférables dans d'autres situations.
- Compétence et mobilisation de façon **interactive** des différentes capacités nécessaires pour répondre aux différentes situations. Etre compétent, c'est ainsi réussir à mobiliser, organiser, intégrer, et le plus souvent combiner différentes capacités, différents types de savoirs et savoir-faire, acquis dans la formation, dans la pratique professionnelle ou sociale [17].
- Compétence et attitude, comme le soulignent les experts de l'OCDE et de l'Union Européenne : « être compétent c'est aussi adopter une attitude positive, ouverte, par rapport à la situation. »
- Compétences et reconnaissance
A ces caractéristiques s'ajoute le fait que les compétences sont reconnues et valorisées socialement, dans, et par, des situations d'évaluation, mais aussi dans la vie quotidienne (cf. les exemples cités ci-dessus) selon les valeurs et les normes actuelles du champ social. La validité technique d'une capacité ou d'une compétence est une chose, sa valeur socialement reconnue en est une autre.

Si l'on considère que le regard de la personne elle-même sur ce qu'elle a réussi à accomplir en situation, sous le regard de l'autre, est en lien avec le regard de l'expert qui valide cette compétence. (ou de celui qui s'estime compétent dans le domaine concerné pour la valider)[18], il existe alors un lien entre
- la reconnaissance de la compétence et le rôle de l'estime de soi dans la réussite de la réalisation d'une tâche, et entre
- la validation de la compétence et la reconnaissance sociale.

[15] VICHER Anne (2005), *Référentiels et outils d'évaluation des compétences de base*. ANLCI, Lyon. Document téléchargeable sur le site de l'ANLCI.
[16] Ces compétences sont aussi appelées « compétences transversales » ou « compétences-clés ».
[17] BELLIER Sandra (1999) parle de « capacités intégrées », dans le sens qu' « elles sont structurées, combinées, construites… »
[18] S'agissant du rapport à l'écrit, le nombre « d'experts » est quasi infini … Qui ne s'estime pas compétent pour juger du « savoir lire » ou du « savoir écrire » ?

Une compétence reconnue, validée, renvoie à une réussite socialement et officiellement reconnue.

Faire preuve de compétence, c'est-à-dire réussir une action dans une situation donnée, suppose donc de parvenir à mobiliser, organiser et le plus souvent combiner une ou plusieurs capacités, des connaissances, des savoir-faire, des attitudes, acquises dans la formation ou dans la pratique professionnelle ou sociale. Le résultat positif peut être obtenu avec une utilisation des informations écrites à des degrés différents, parfois même minimaliste, capacités.

Dans le domaine du rapport à l'écrit, l'emploi de la notion de « compétence » permet donc de postuler que même les personnes en situation d'illettrisme disposent de compétences, puis, une fois cette hypothèse validée, à montrer en quoi le rapport à l'écrit s'inscrit dans un ensemble de « compétences de base », compétences à communiquer, à catégoriser, à formaliser, par exemple.

2. Qu'entend-t-on par compétences de base ?

On peut regrouper les « **compétences de base** » en **3 grands domaines** :

La compétence communicative

- communication orale, immédiate, avec son environnement proche, avec les acteurs du champ social ou professionnel dans lequel l'individu est amené à se mouvoir et à agir,
- communication écrite, dans le même champ, mais plus distanciée, avec des personnes absentes.

La compétence mathématique

- capacité à manier les nombres (numératie)
- compter, opérer sur des grandeurs,

La compétence cognitive

- raisonnement logique
- résolution de problèmes
- repérage dans l'espace et dans le temps,
- la concentration, la mémorisation …[19]

Ce sont ces compétences « à la base de la base », que 10% d'adultes en France n'ont pas réussi à acquérir ou n'ont pas su préserver pour des raisons diverses. Ce sont ces « compétences de base » dont ils ont besoin pour agir dans les situations de la vie courante (personnelle, familiale, sociale, professionnelle) avec plus d'aisance, plus d'autonomie, plus d'efficacité que les formateurs. « *Ces aptitudes se développent pas à pas dans les activités quotidiennes, sociales, professionnelles et s'enrichissent tout particulièrement, à travers les activités culturelles* » (ANLCI, Cadre national de référence, 2003).

Si la communication écrite occupe une place stratégique dans cet ensemble, parce qu'elle est à la fois l'objet et le véhicule des apprentissages, elle se conjugue avec d'autres composantes jugées indispensables pour garantir l'autonomie dans la vie quotidienne : la communication orale, les bases de la « numératie », la mise en œuvre des opérations intellectuelles et relationnelles nécessaires à la vie quotidienne ainsi que la capacité à se situer et à agir dans son environnement.

---

[19] VICHER A. (2005) *Référentiels et outils d'évaluation des compétences de base*, ANLCI. Téléchargeable sur le site de l'ANLCI. http://www.anlci.fr

3. Qu'entend-t-on par « compétences clés » au niveau européen ? (Accords de Lisbonne - 2006)

En mars 2000, reconnaissant que l'Europe rencontrait des difficultés pour s'adapter à la mondialisation et passer à une économie fondée sur la connaissance, le Conseil européen de Lisbonne a emboîté le pas, en se fondant notamment sur le constat que plus d'un tiers de la main d'œuvre européenne était faiblement qualifiée. Précisant que « chaque citoyen doit être doté des compétences nécessaires pour vivre et travailler dans cette nouvelle société de l'information » le Conseil européen a alors estimé nécessaire d'« identifier et définir les compétences clés nécessaires à l'épanouissement personnel, la cohésion sociale et l'employabilité dans la société de la connaissance. » et a conclu qu'il était nécessaire d'adopter « un cadre européen définissant ces compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie. »

Ces travaux ont abouti en 2006 à une « Recommandation du Parlement européen et du Conseil du 18 décembre 2006, publié le 30 décembre 2006, visant à développer les compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie », définissant « le niveau que les jeunes devraient avoir acquis au terme de la période obligatoire d'enseignement ou de formation ».

Cette recommandation insiste sur le fait que d'une part *les systèmes initiaux d'éducation et de formation de toute l'UE doivent soutenir le développement de ces compétences chez tous les jeunes* et d'autre part, sur le fait que *les systèmes destinés à l'éducation et la formation des adultes doivent vraiment permettre à tous les adultes de développer et d'entretenir leurs compétences.*

Elle identifie et définit ainsi « les compétences clés dont chaque personne a besoin pour obtenir un emploi et parvenir à la satisfaction personnelle, à l'inclusion sociale et à la citoyenneté active dans le monde actuel axé sur la connaissance. »

Les « 8 compétences clés » de l'Europe sont les suivantes :

1. Communication en langue maternelle
2. Communication dans une langue étrangère
3. Culture mathématique et compétences de base en sciences et technologies
4. Culture numérique
5. Apprendre à apprendre
6. Compétences interpersonnelles, interculturelles et compétences sociales et civiques
7. Esprit d'entreprise
8. Sensibilité culturelle

Ces 8 compétences clés devraient être acquises par les jeunes au terme de la période obligatoire d'enseignement, et leur « permettre d'entrer dans la vie adulte ». Ils devraient ensuite « les développer, les entretenir et les tenir à jour au travers de l'éducation et de l'apprentissage tout au long de la vie. » Elles devraient également être acquises par les adultes « ayant des connaissances de base faibles, des personnes quittant l'école prématurément, des chômeurs, des personnes handicapées, des migrants » au cours de leur vie.

Ces compétences clés englobent donc les « compétences de base », noyau dur, «socle fonctionnel pour la vie courante», tel qu'il est défini par l'ANLCI (ANLCI, 2003, op.cit.) comme la lecture et l'écriture dans la langue maternelle, le calcul, le raisonnement logique, le repérage dans l'espace et dans le temps … mais incluent d'autres compétences, scientifiques et informatiques, de communication dans une langue étrangère, ainsi que des compétences sociales et civiques, culturelles, d'autonomie dans l'apprentissage (apprendre à apprendre), d' « entreprenariat » …[20]

[20] *Pour en savoir plus :* http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:394:0010:0018:FR:PDF (document téléchargeable).

4. Qu'entend-t-on par « socle commun des compétences et de connaissances» en France, au niveau de l'Education nationale

En 2005, en France, en application des recommandations européennes visant à développer les compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie, la loi d'orientation et de programmation pour l'avenir de l'Ecole (23 avril 2005) dispose (art.9) que *«la scolarité obligatoire doit au moins garantir à chaque élève les moyens nécessaires à l'acquisition d'un socle commun de connaissances et de compétences qu'il est indispensable de maîtriser pour accomplir avec succès sa scolarité, poursuivre sa formation, construire son avenir personnel et professionnel et réussir sa vie en société ».*

En liant à la fois les « enjeux de la scolarité obligatoire, aux impératifs de formation tout au long de la vie, à la construction de la personnalité et à la vie en société », l'Education nationale met en place un socle commun des connaissances et des compétences qui s'inspire des compétences clés de la Commission européenne.

Les fondamentaux du Socle commun
Les compétences clés constituent un ensemble transposable et multifonctionnel de connaissances, d'aptitudes et d'attitudes nécessaires à tout individu pour son épanouissement et développement personnel, son intégration sociale et sa vie professionnelle. Elles devraient être acquises au terme de la période obligatoire d'enseignement ou de formation et servir de base à une poursuite de l'apprentissage dans le cadre de l'éducation et la formation tout au long de la vie

Maîtriser le socle commun, c'est être capable de mobiliser ses acquis dans des tâches et des situations complexes, à l'école puis dans sa vie
Des situations qui mobilisent à la fois connaissances, capacités et attitudes

Les 7 connaissances et compétences définies dans le Socle commun de l'Education nationale sont les suivantes :

1. la maîtrise de la langue française ;
2. la pratique d'une langue vivante étrangère ;
3. les principaux éléments de mathématiques et la culture scientifique et technologique ;
4. la maîtrise des techniques usuelles de l'information et de la communication ;
5. la culture humaniste ;
6. les compétences sociales et civiques ;
7. l'autonomie et initiative.[21]

L'obligation du « socle commun » interroge alors la responsabilité de l'Etat sur les adultes ne possédant pas ce « socle minimum » ou en ayant perdu la maîtrise. Le Ministère de l'économie, des finances et de l'emploi signale que « *Ceux-ci se trouvent freinés, notamment dans leur accès ou maintien dans l'emploi, du fait d'un marché de l'emploi sélectif dans un contexte où les entreprises sont confrontées à une concurrence forte. L'élévation du niveau général de formation accentue encore plus fortement l'inégalité d'accès à l'emploi pour ces publics, qui se trouvent ainsi en concurrence sur des postes de faible niveau de qualification. Le niveau d'exigence des employeurs s'est élevé pour répondre aux objectifs de compétitivité internationale. Ces éléments augmentent les risques d'exclusion de ces publics.*

Avec les 7 connaissances et compétences de l'Education nationale, on est bien dans la logique des recommandations de Lisbonne, avec un partage entre connaissances et compétences « disciplinaires ».

On marque aussi l'application des recommandations dans un cadre scolaire : le terme « connaissances » réapparaît, mais ici aussi, s'ajoutent l'acquisition ou le développement de compétences plus transversales faisant appel à une inscription de l'individu dans la société et un participation à la vie citoyenne (culture humaniste ; compétences sociales et civiques ; autonomie et initiative.[22] °

---

[21] Décret du 11 juillet 2006 relatif au socle commun de connaissances et de compétences et modifiant le code de l'éducation. *Pour en savoir plus :* http://eduscol.education.fr (Document téléchargeable)

5. Qu'entend-t-on par « compétences clés» en France, au niveau de la Direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle (DGEFP) ?

Le Ministère de l'économie, des finances et de l'emploi définit les orientations en faveur de « l'accès aux compétences clés pour l'insertion durable dans l'emploi », en rappelant que « *La maîtrise des savoirs de base et l'acquisition des compétences clés constituent un enjeu majeur en termes de sécurisation des parcours professi*onnels, *d'insertion ou de maintien dans l'emploi et d'accès à une formation qualifiante* » et publie le 3 janvier 2008, une circulaire « en faveur de l'accès aux compétences clés des personnes en insertion professionnelle ».

Cette circulaire DGEFP du 3 janvier 2008, applicable depuis le 1 janvier 2009, indique que les actions de formation financées par celle-ci viseront désormais « la maîtrise d'une ou de plusieurs des compétences clés […] en lien direct avec le projet d'insertion dans l'emploi ».

Les 5 compétences clés retenues par la DGEFP sont les suivantes :

1. Communiquer en français
2. Culture numérique
3. Apprendre à apprendre
4. Culture mathématique et compétences de base en sciences et technologies
5. Communication en langue étrangère.[23]

On remarque que la DGEFP a retenu les compétences plus « disciplinaires ». Parmi les compétences plus globales concernant la place et le rôle que doit jouer l'individu dans la société (ou en entreprise) seule l'autonomisation de l'apprentissage (« apprendre à apprendre » fait l'objet d'une recommandation spécifique. Les autres compétences interpersonnelles, interculturelles, (Accords de Lisbonne), sociales, civiques, humanistes (Accords de Lisbonne, Socle commun de l'Education nationale), ou celle de fonctionner dans des groupes socialement hétérogènes (OCDE) … ne sont pas inscrites dans le texte.

[22] Décret du 11 juillet 2006 relatif au socle commun de connaissances et de compétences et modifiant le code de l'éducation**.** *Pour en savoir plus :* http://eduscol.education.fr (Document téléchargeable).
[23] Circulaire DGEFP n° 2008/01 du 3 janvier 2008 relative à la politique d'intervention du ministère chargé de l'emploi en faveur de l'accès aux compétences clés des personnes en insertion professionnelle.) *Pour en savoir plus :* http://www.travail-solidarite.gouv.fr/publications/picts/bo/29022008/TRE_20080002_0110_0003.pdf (Document téléchargeable)

Tableau comparatif de 3 socles de compétences clés

Socle européen	Socle français (EN)	Socle français (DGEFP)
Communication dans la langue maternelle	Maîtrise de la langue française	Communication en français
Communication en langues étrangères	Pratique d'une LVE	Communication en langue étrangère
Compétences mathématiques et compétences de base en sciences et technologies	Principaux éléments de mathématiques, culture scientifique et technologique	Culture mathématique et compétences de base en sciences et technologies
Compétence numérique	Maîtrise des techniques usuelles de l'information et de la communication	Culture numérique
Apprendre à apprendre		Apprendre à apprendre
Compétences sociales et civiques	Compétences sociales et civiques	
Esprit d'initiative et d'entreprise	Autonomie et initiative	
Sensibilité et expression culturelle	Culture humaniste	

TABLEAUX COMPARATIFS DES DISPOSITIFS

Informations générales

	Ecole de la 2ème chance Nîmes	Ecole de la 2ème chance Marseille	EPIDE St Quentin	EPIDE Cambrai	RSMA Martinique	RSMA Guadeloupe	Ecole de la 2eme chance Seine Saint Denis
Prescripteurs	Pôle Emploi Mission Locale	Mission locale	Mission Locale / PAIO JAPD		Missions locales Pôle emploi JAPD AEF Associations Mairies Familles, amis… Lycées	Missions locales Pôle emploi JAPD MGI (EN) IRILL	Missions locales Pôle Emploi CIO Clubs de prévention Bouche à oreille…
Information collective	- Info collective avant la rentrée	- Info collective avant la rentrée	- Info collective dans les Missions locales qui convoquent les jeunes.		Stand de recrutement et participation à différents forums	Forum	- Info collective avant la rentrée
Nombre de jour/semaine	Lundi au vendredi :	Du lundi au vendredi 9h00-12h00 14h00-17h00	Du dimanche soir au vendredi après-midi	Du lundi avant 10h au vendredi après-midi	lundi, mardi, jeudi 07h00-17h30 mercredi et vendredi 7h00 - 12h30	Lundi au vendredi :	Lundi au vendredi : 8.30 – 16.30 ou 9.00 – 17.00
Fermeture	15 jours Noël 15 jours. août	1 sem. Noël 3 sem. août	15 jours Noël 15 jours. août			23-12 au 31-01	1 sem. Noël, 1 mois août
Internat	NON	Oui pour quelques uns (18) du lundi à 17h30 au vendredi 9h00	OUI	OUI	OUI	OUI	NON

Rémunération	OUI	ASP (ex CNASEA) Contrat d'accès à la qualification (ML)	150 € par mois + 150 € capitalisé mensuellement	310,48€ net par pois		ASP (ex CNASEA) + bourse pour les résidents du 93 : 230 euros/mois (sous condition de présence à l'E2C)
Raisons qui amènent les jeunes à « tenter l'expérience »	Projet professionnel Faire un stage Trouver un patron Faire une RAN Rémunération		Projet professionnel « Ca fait bien devant le juge » « C'est ma dernière chance » « Je viens chercher un cadre » « J'ai fait trop de bêtises » (absentéisme à l'école, vol, trafic...) Rémunération.	Projet professionnel Dernière chance Rémunération Poussé par la famille	Echec scolaire Rejet de l'école Nouvelle chance Attrait du fonctionnement militaire	Idem les autres E2C

Caractéristiques des jeunes accueillis

	Ecole de la 2ème chance Nîmes	Ecole de la 2ème chance Marseille	EPIDE St Quentin	EPIDE Cambrai	RSMA Martinique	RSMA Guadeloupe	Ecole de la 2ème chance Seine Saint Denis
Nombre total de jeunes accueillis (en 2009)	115 (03-08/03-09) Convention : 70/an pour un an de parcours	285 en permanence 565 (sur l'année)	120, mais prévu pour 240	50	410	330	618 (199 déjà présents au 1er janvier + 419 entrés au cours de l'année) pour l'ensemble des 4 sites
- garçons	35%	54%	75%	80%	77.3%	70%	40 %
- filles	65%	46%	25%	20%	22.7%	30%	60 %
- milieu rural	25%	0%	26%	70%	70%	50%	0%
- milieu urbain	75%	100%	74%	30%	30%	50%	100%
- Avec expérience professionnelle	23,00%	15%		10%	0%	0%	37%
- Rupture dans le parcours scolaire	100%	100% rupture dans leur parcours scolaire ou de formation avant l'entrée à l'E2C - 4% au sein de l'E2C (abandon avant la fin)	100%	100%	89%		100%
Sortis du système scolaire sans qualification ou sans diplôme	97%	97%	80%	95%	85.4%	50%	100%
Âge	18 – 25 ans		18-22 ans		18 – 25 ans		18 – 25 ans
Niveau scolaire à	Niveau VI et V bis :	96,5% sans qualification / sans diplôme.	Sans qualification	Sans qualification	85% sans diplômes (CAP BEP BAC PRO non		29% déscolarisés au collège,

l'arrivée (en général)	51% Niveau V : 49 %	3,5% CAP (dérogation de la Mission locale)	Sans diplôme	sans diplôme	finalisés)		12% au lycée, 54% en filières techniques 5% : scolarité entière à l'étranger
Avec un CAP	3%	3,5%	5%	2%	14.6	11,5%	0%
Nombre de jeunes repérés en situation d'illettrisme	10%	18,50%	4% 5/120	4% 2/50	12,5% 51/410	7-8% degré 1 40% degré 2	Environ 15%

Conditions d'acceptation du dossier du jeune							
	Ecole de la 2ème chance Nîmes	**Ecole de la 2ème chance Marseille**	**EPIDE St Quentin**	**EPIDE Cambrai**	**RSMA Martinique**	**RSMA Guadeloupe**	**Ecole de la 2eme Chance Seine Saint Denis**
Entrée	- Sans diplôme et sans qualification (Quelques CAP si dérogation accordée par la Mission locale pour intégrer l'E2C)	- Sans diplôme et sans qualification/ (Quelques CAP si dérogation accordée par la Mission locale pour intégrer l'E2C) - *<u>Exception</u>* pour les diplômes étrangers non reconnus	Sans qualification sans diplôme		Tous et en priorité sans diplômes scolaires		Sans diplôme ni qualification - *<u>Exception</u>* pour les diplômes étrangers non reconnus
	- Sortis du système scolaire depuis 6 mois	- Sortis du système scolaire depuis 1 an					Sortis du système scolaire depuis 1 an minimum
	- Inscrits au Pôle Emploi	Inscrits à la ML de Marseille					Inscrits à la ML (possible après l'entretien)
Journée d'admission (Premier accueil)	- Dossier de candidature plus entretien avec directrice et formateurs	- Dossier de candidature - Entretien avec la directrice du pôle « vie collective » - Vérification des papiers. - Fiche de liaison, - Positionnement - Lettre en dictée, - Entretien oral, - Dossier à remplir.	- Collecte d'informations en face à face (déclaratif + photocopie des diplômes) - Soir : présentation du règlement.		Entretien Tests		Entretien de motivation: bilan du passé pro, scolaire (test de lecture + compréhension. + document à écrire pour l'équipe pédagogique (entretien d'1h1/2)

Non admission (élimination) au premier accueil	- Bilan santé non fait - Dossier administratif incomplet - Pas de carte d'identité ou de carte de séjour. - Dossier d'accueil peu lisible, révélant des indices d'analphabétisme. - Problèmes sociaux (logement notamment) et comportementaux trop lourds à gérer et l'empêchant d'entamer son parcours et de le poursuivre dans de bonnes conditions.	Tout jeune est accepté (surtout s'il a des problèmes comportementaux à résoudre) SAUF - s'il a des problèmes de justice non réglés ou une peine en cours (L'EPIDE n'est pas un palliatif de TIG) - s'il est inapte au sport, - s'il a des problèmes d'addiction importants (drogue) - s'il a 10 ans d'IME ou un dossier psychologique trop lourd *NB Pas de médecin à L'EPIDE (Infirmière seulement)*.	Note inférieure à 3/20 au test SMA (Orientation vers les Missions locales) Si inapte au sport (contre indication médicale) Si problème de drogue	Si inapte au sport (contre indication médicale) Si problème de drogue	Non-conformité des critères administratifs (diplômé, moins de 18 ans, plus de 25, pas de papiers d'identité, etc.) - Problème de niveau linguistique : analphabétisme ou FLE débutant - Problématiques de comportement, psy., sociales (rupture de logement par ex.) etc., qui semblent trop lourdes pour permettre de suivre le parcours dans de bonnes conditions - Aucune motivation, passivité totale dans la démarche de candidature : la demande est alors ajournée (et on l'explique au candidat et à la Mission Locale)

Déroulement du parcours de formation							
	Ecole de la 2ème chance Nîmes	**Ecole de la 2ème chance Marseille**	**EPIDE St Quentin**	**EPIDE Cambrai**	**RSMA Martinique**	**RSMA Guadeloupe**	**Ecole de la 2eme Chance Seine Saint Denis**
Phase d'essai	**10 jours**	**6 semaines** session d'intégration progressive (SIP) à temps partiel non rémunérée. - Evaluations. - Bilan de santé + 2 sem. de stage en entreprise à temps complet	**2 mois** avec rémunération - Evaluation du comportement : politesse, respect des horaires, consommation ou non de drogue, capacité à vivre en collectivité (question de sécurité : 3 pers. dans la même chambre) - Tests d'évaluation		**2 mois + 2 mois** renouvelables pour certains stagiaires		**1 mois.** Rémunérée si validée à la fin. Peut être renouvelée sur décision de l'équipe pédagogique. 3 semaines à l'école (positionnements, règlement intérieur, découverte des ateliers, etc.), + 1 semaine en stage (capacité à trouver un stage, respect des règles de vie de l'entreprise, ponctualité, etc.)
Renvoi après la phase d'essai	Problèmes de comportement, ou d'absences récurrentes non justifiées ;	Après la période d'intégration, le jeune ne rentre pas si : - stage « planté » (arrêté sans raison ou pour un problème comportemental) - Absence de ponctualité - Absentéisme - Violence ou -	Le jeune reste si : amélioration comportementale, progrès significatifs, projet insertion cohérent. Choix de la direction de garder ou non les dossiers lourds. Décision prise par les 3 pôles (enseignement, section, insertion) validée ou invalidée par la direction.		NON		Idem Marseille pour le stage planté, la ponctualité, l'absentéisme, la violence et/ou comportement très difficile. Les autres soucis (type niveau, IME,

		comportement très difficile - Consommation de drogue(s) - Niveau très faible en français (écrire une phrase simple, lire une consigne, comprendre une question simple) - IME - Problèmes mentaux - Analphabétisme - Problème de communication orale en français (FLE débutant, non communiquant à l'oral – En deça du niveau A1 du CECR) - Déjà titulaire d'un CAP *(exceptionnel si ils n'ont pas la dérogation de la MLI – 2C Marseille)* mais aussi si - dossier incomplet ou non rempli - papiers non à jour (titre de séjour) *NB 10% sont réorientés à cause de la langue (étrangère) ou des papiers.* → 10 à 15% des jeunes sont éliminés à l'issue de la SIP	*NB : Si* plusieurs avertissements →conseil de discipline. *30 j d'absences non justifiées = exclusion* (= sortie négative).		etc.) ont normalement été détectés lors de l'entretien : la question ne se pose donc plus en période d'essai (ou alors de manière très marginale). Les stagiaires peuvent aussi choisir de ne pas rester à l'école en fin de période d'essai (marginal, mais possible).
Positionnement (<u>Voir annexe</u>)	5 premières semaines : tests sur la	Pendant la SIP de 6 semaines : français, maths, anglais,	Première semaine Test CFG français (test 1) Test CFG maths	Test français/maths	Idem Marseille (sauf anglais : pas d'anglais

	maîtrise des savoirs de base (français/maths), citoyenneté, informatique, projet professionnel	bureautique, projet professionnel, employabilité (stage)			dans le 93) ; s'y ajoute un positionnement en connaissance du monde contemporain (CMC) : histoire, géographie, actualité.
Repérage des situations d'illettrisme	Tests de français, maths	Test de français	Test CFG français 1 non réussi + test « Actilec » non réussi	Tests de positionnement français/maths	Avant la rentrée, un deuxième entretien est proposé avec la formatrice référente sur l'illettrisme : bilan fin du passé scolaire, depuis le CP, lecture, écriture (environ 2 heures). Puis, proposition- si pertinent- d'intégrer le dispositif test (adapté aux situations d'illettrisme). Si accord, intégration du groupe le jour de la rentrée et positionnement adapté (français et maths).
Progression	Individualisation des parcours : construction et	- Découverte : 13 semaines (SIP comprise, Etape 1)	- Tout au long du parcours :: cours le matin. - Après 3 mois minimum : stage	100h00 de remise à niveau scolaire minimum et 50h00 de formation citoyenne pour	Période d'essai : 3 semaines E2C / 1 semaine

	validation du parcours de formation pendant une durée variable	- Construction : 18 semaines. (Etape 2) - Validation : 10 semaines (Etape 3) - Signature du contrat d'accès à la qualification (rémunération CNASEA) à la fin de la SIP et de l'étape 2 - Alternance : 4 sem. de formation + 2 semaine en entreprise) mais modulable en fonction du projet et du stagiaire. *NB : 800 entreprises partenaires (beaucoup de TPE, PME).* - Pas de notes mais grille de progression avec « ceintures » (blanche, jaune, orange …)	(non obligatoire). - Objectifs fixés avec le COF (Conseil d'Orientation Formation), où est noté le comportement observé : écoute, capacité à aider, à travailler en équipe, à préciser des objectifs …	tous les stagiaires Alternance pendant toute la durée du service entre - les cours de remise à niveau - et la filière professionnelle (stage en entreprise compris) Valable en Martinique pour les 5 filières CAP	stage -Signature du contrat de formation, puis alternance 3 semaines E2C / 3 semaines stage. → En schématisant, il y a une première phase de découverte sur le projet pro, puis une phase de construction et de validation. - Concernant la RAN, grilles de progression et individualisation de la formation pour chaque stagiaire (type Marseille, sur les mêmes référentiels). N.B. : les stagiaires du groupe adapté (situations d'illettrisme repérées) ont une alternance aménagée : 4 semaines d'E2C, 1 semaine de stage, 4 semaines d'E2C,

					2 semaines de stage, 4 semaines d'E2C, 3 semaines de stage, puis 3/3, comme les autres (possibilité de faire des stages plus longs en fin de parcours s'ils le souhaitent).
Stage en entreprise	OUI	OUI (voir progression)	OUI (voir progression)	OUI (voir progression)	OUI
Durée du stage	6 ½ mois à 1 an 4 sem. en centre / 1 sem. en entreprise : alternance individualisée	9 mois (12 mois sur dérogation) Moyenne : 7 à 8 mois	1 à 2 semaines non obligatoire 2 mois maximum	12 mois (peut-être amené 16 mois pour quelques jeunes motivés et sans problèmes)	1400 heures, soit 10 mois max. (prolongation possible, 12 mois) Moyenne : 7,5 mois.

Accompagnement humain							
	Ecole de la 2ème chance Nîmes	**Ecole de la 2ème chance Marseille**	**EPIDE St Quentin**	**EPIDE Cambrai**	**RSMA Martinique**	**RSMA Guadeloupe**	**Ecole de la 2ème chance Seine Saint Denis**
Formation Remédiation	- 1 formateur référent pour 16 pers. - Groupe de référence 1 formateur informatique 1 équivalent temps plein remise à niveau savoirs de base, et développement personnel, culturel, citoyen…..	Fonctionnement en centre Saint Louis : Groupe 3+1 3 formateurs : français/maths/informatique, sport 1 formateur référent pour 15 jeunes en moyenne 1 CME Chargé Mission Entreprise pour 45 jeunes en moyenne 1 Formateur en anglais en transversal sur les groupes Des médiateurs vie collective en transversal sur tous les groupes Fonctionnement en salle annexe : 2 accompagnateurs pour 30 jeunes soit 1 accompagnateur pour 10 stagiaires (2 pour un gpe de 30) 1 formateur référent au centre saint Louis, 1 CME	1 référent (chef de section), 4 moniteurs, responsables d'une section de 30 jeunes + 1 enseignant, 1 chargé d'insertion professionnelle NB St Quentin : nouvelle organisation en cours: 1 référent, 2 tuteurs 1 référent (chef de section), 4 moniteurs, 1 chargé d'insertion professionnelle		1 sous-officier chef de centre 3 professeurs de l'Education nationale en détachement 4 répétiteurs (tous bacheliers) de recrutement local et de statut militaire Gestion de la discipline par le chef de centre et les répétiteurs	3 professeurs de l'Education nationale en détachement	Sur chacun des 4 sites : 2 formateurs de maths, 3 formateurs de français, 1 formateur informatique, 2 formateurs Chargés des Relations Ecole/entreprise, 1 formateur chargé des activités sportives / VSP / CMC, 1 formateur de philo (une matinée/semaine), 1 intervenant théâtre (une après-midi/semaine), 1 intervenant chargé des visites citoyennes, 1 psychologue (mi-temps), 1 assistante pédagogique. Chaque stagiaire est suivi tout au long de son parcours par un formateur référent : il assure toutes les visites en entreprise et reçoit le jeune en individuel au moins deux heures/semaine. Le référent est aussi formateur sur une matière (1 référent pour 8/9 jeunes en moyenne)
Psychologue	OUI à partir de septembre 2009	NON mais orientation vers une structure partenaire qui peut assurer un suivi	NON en permanence mais séances en groupe et	NON	NON		OUI sur chaque site, un psy à mi-temps : fondamental pour l'E2C 93. C'est un

			rencontres individuelles à la demande du jeune			membre à part entière de l'équipe pédagogique. Orientations sur des structures partenaires également.
Infirmière	NON	NON	OUI 1 infirmier temps plein	OUI 1 infirmier major (permanent à l'infirmerie du corps)		NON
Médecin	NON	NON mais partenariat avec le CESAM 13 qui permet d'assurer les bilans de santé au cours de la SIP	NON	OUI (permanent à l'infirmerie du corps)		NON Bilans de santé proposés, mais non obligatoires.
Diplôme préparé	- B2I - CFG si nécessaire	Pas de diplôme mais des attestations de compétences comme l'attestation de compétences du réseau des écoles de la deuxième chance et le certificat de compétences de l'E2C Marseille. CAP, BEP et BAC pro pour les stagiaires inscrits en candidats libres ou en multisession à ces diplômes (partenariat avec l'EN)	- CFG - ASR - PSC1 - PCIE - PSCN1 - code de la route	CFG (module nécessaire à l'obtention du CAPI (certificat d'aptitude personnalisé à l'Insertion = diplôme attribué par le ministère de l'OM aux jeunes issus du SMA). CAP (réussite env. 80 %): Automobile, travaux paysagers, maraîchers menuisiers charpentiers	CFG (module nécessaire à l'obtention du CAPI (certificat d'aptitude personnalisé à l'Insertion = diplôme attribué par le ministère de l'OM aux jeunes issus du SMA).	Idem Marseille (mais pas de partenariat avec l'EN pour les multisessions)
Objectif	Entrée en pré qualification ou en qualification ou en contrat d'apprentissage ou en contrat professionnel ou en emploi				Préparation au CFG (pour les « sans diplôme » scolaire) CQP	Idem Marseille (pas de moins de 18 ans à l'E2C 93)

Modalités pédagogiques							
	Ecole de la 2ème chance Nîmes	**Ecole de la 2ème chance Marseille**	**EPIDE St Quentin**	**EPIDE Cambrai**	**RSMA Martinique**	**RSMA Guadeloupe**	**Ecole de la deuxième chance Seine Saint Denis**
Travail en groupe	OUI (petits groupes de 5 à 10 personnes)	OUI Environ 12 élèves	OUI 12 à 15 élèves		OUI 12 à 13 élèves	OUI 12 à 13 élèves	Idem Marseille
Travail Individualisé	OUI	OUI	OUI pour illettrés si nécessaire	OUI	OUI par un répétiteur	OUI REMEDIATION	Idem Marseille
Groupes de niveaux	NON	NON	NON	NON	OUI	NON	NON, mais groupes expérimentaux de profil (illettrisme) sur 2 des 4 sites. Ces groupes sont également souvent mélangés aux autres stagiaires sur différentes activités (sport, visites citoyennes, etc.)
Entrée et sortie permanente		Tous les 15 j environ	Admission possible tous les 2 mois		Admission tout au long de l'année par contingent sauf mai et décembre	NON	Entrées groupes tous les mois environ
Sorties positives	Tous types de **contrats de travail** **Formations qualifiantes** : AFPA / CFA /Greta…		Contrat d'objectifs et de moyens		**CAP** (réussite env. 80 %):	Insertion (80%)	Idem Marseille

	Retour à l'école (préparation en candidat libre : annales CAP, BEP, bac pro)		**- Emploi** CDI CDD de + de 6 mois contrat d'intérim de longue durée **- Formation qualifiante** - contrat d'apprentissage - contrat de professionnalisation **- CFG**		**CFG** (95 % de réussite en 1 an) Insertion (85 % à la sortie) = **Emploi direct** **Formation** continue ou par alternance …	**Emploi direct** **Formation** continue ou par alternance	
Outils de suivi du jeune pendant la formation	Carnet de compétences – professionnelles et savoirs de base	Portfolio de compétences où le jeune écrit son parcours avant et pendant la formation à l'E2C	Souhait : avoir un portfolio de compétences où les jeunes pourraient noter eux-mêmes ce qu'ils savent faire.	- Classeur individuel personnalisé en fonction du travail - Cahier personnel	Classeur et cahier personnel	Livret individuel	- Carnet de compétences établi en fonction des items des référentiels, géré avec le référent - Portefeuille de compétences, où le stagiaire peut mettre des réalisations personnelles et qu'il gère seul
Suivi post formation	Suivi tous les trois mois pendant six mois	1 an quelque soit le type de sortie	Pendant 6 mois voir + si nécessaire à la demande de l'employeur ou du jeune	Pendant 3 mois	NON	Mise en place d'un suivi	A 3, 6 et 12 mois.

Problèmes soulevés

	Ecole de la 2ème chance Nîmes	Ecole de la 2ème chance Marseille	EPIDE St Quentin	EPIDE Cambrai	RSMA Martinique	RSMA Guadeloupe	Ecole de la deuxième Chance Seine Saint Denis
Mobilité	- Pas ou peu de permis de conduire mais bus - Pas de difficulté sur horaires « normaux », communauté d'agglo.	Difficile de sortir du quartier pour certains. Difficulté surtout lorsque le métier choisi nécessite le permis.	*Les jeunes choisissent les écoles proches de chez eux. Même si c'était payé, ils n'iraient pas à 20 km.* Et pourtant : transport scolaire. Aide de la région pour code et conduite		Les jeunes choisissent pour la plupart de poursuivre une activité sur l'île et il n'y a pas beaucoup de volontaires pour l'expatriation.	Partent en France métropolitaine avec l'ANT.	Idem Marseille + problème de repérage spatial pour certains.
Logement	Oui (Foyers)	OUI	OUI	OUI (SDF)	OUI	OUI	OUI
anté	Addictions Obésité Anorexie Santé mentale	Hygiène Addiction Santé mentale Obésité, anorexie, malnutrition)	hygiène addiction	nombreuses pathologies	Pathologies diverses		Idem Marseille
Difficultés sociales	- Violences familiales ou « conjugales » - Logement	- Monoparentalité (femmes célibataires) - Violences (maltraitance) - Logement (SDF) - Papiers - Justice	Monoparentalité (quelques mères célibataires)	OUI (violences subies)	OUI (jeune livré à lui-même car issu de famille monoparentale et souvent en rupture avec elle)	Souvent en rupture	Idem Marseille (pas de SDF, réorientés en urgence avec leur entrée à l'E2C)
Manque de confiance **Dénégation de soi**	Oui	Oui Peur de l'inconnu, d'être jugé.	Oui Certitude de n'être bon à rien.		Oui Peur de se projeter en avant (vit au jour le jour)	Oui Surtout en ce qui concerne le domaine scolaire	Oui Que ce soit au niveau scolaire, personnel, Difficulté à se projeter.

Solutions							
	Ecole de la 2ème chance Nîmes	**Ecole de la 2ème chance Marseille**	**EPIDE St Quentin**	**EPIDE Cambrai**	**RSMA Martinique**	**RSMA Guadeloupe**	**Ecole de la Deuxième Chance Seine Saint Denis**
Solutions	- Orientation vers des structures plus adaptées - Intervention de structures spécialisées. hebdomadaires -Séances de régulation hebdomadaires - Travail avec le référent. - En prévision, un psychologue sur des lieux d'écoute	- Orientation vers structures plus appropriées (formations) - Orientation vers L'EPIDE (internat, cadre, uniforme) *Le problème est généralement réglé la 1ère semaine)* - Aide financière pour la conduite auprès de la région - Travail en individuel avec le jeune - Ecoute et dialogue	-Travail avec structures partenaires et psychothérapeutes. - Ecoute et dialogue - Mise en place de relation d'aide - travail relationnel avec le tuteur -Permanenence d'un psychologue	Cours de conduite et de code de la route (aide de la région EPIDE: 600 E, reste 150 E payer par le jeune) NB Ces cours sont obligatoires. Ils font partie de la formation EPIDE. - Travail individuel avec le jeune - Ecoute et dialogue	Ecoute et dialogue Orientation sur les structures dont on a signé un partenariat		- Travail quotidien des équipes pédagogiques : fort accompagnement individuel, écoute, dialogue, respect mutuel. - Apprentissage des droits et devoirs d'un adulte. - Travail avec les psychologues dans les sites + suivi proposé à l'extérieur si nécessaire - Travail spécifique sur le repérage spatio temporel. - Travail avec les partenaires sur les aides financières et les problématiques de logement, etc.